

Ana Catarina Alves Moreira de Carvalho

**O STRESS OCUPACIONAL NA DOCÊNCIA UNIVERSITÁRIA: MODOS DE GESTÃO DA
FRONTEIRA TRABALHO/FAMÍLIA**

Tese de Mestrado

2009

**O STRESS OCUPACIONAL NA DOCENCIA UNIVERSITÁRIA: MODOS DE GESTÃO DA
FRONTEIRA TRABALHO/FAMÍLIA**

Ana Catarina Alves Moreira de Carvalho

Dissertação submetida para satisfação parcial dos requisitos do grau de
MESTRE EM PSICOLOGIA – ESPECIALIZAÇÃO EM PSICOLOGIA DAS ORGANIZAÇÕES, SOCIAL E
DO TRABALHO

Orientadora: Professora Doutora Filomena Jordão

OUTUBRO DE 2009

Resumo

No trabalho, as pessoas enfrentam problemas psicossociais cada vez mais graves, que têm origem na precariedade em que desenvolvem as suas funções e nas exigências que estas prescrevem, pelo que pode acarretar alterações comportamentais e psicofisiológicas.

O docente universitário possui uma carreira profissional exigente que, para além dos desafios e oportunidades, traz obstáculos e dificuldades. Ora, as exigências advindas do seu estatuto de docente, bem como das solicitações que chegam do papel que desempenha no seio familiar, a incapacidade de estabelecer um equilíbrio entre o trabalho e a família acarretam situações de stress que se podem prolongar no tempo, pelo que dificultam em muito o desempenho dos dois papéis.

Neste estudo de caso múltiplo, de cariz exploratório e descritivo, pretendemos compreender de que forma os docentes universitários gerem a fronteira entre o trabalho e a família. Para tal, foi utilizada a entrevista, como técnica de recolha de dados, realizada a seis docentes universitários de uma Universidade Portuguesa. Os dados das entrevistas foram sujeitos à técnica de análise de conteúdo com recurso ao Nvivo7.

Os resultados obtidos permitem-nos concluir que estes docentes vivem a relação trabalho/família através do Extravasamento, da Segmentação, da Compensação e do Conflito Trabalho/Família. As estratégias utilizadas por estes docentes para gerir a fronteira entre o trabalho e a família passam pelo recurso a apoios, pela alteração das regras de funcionamento e pela organização das tarefas de casa.

Em termos futuros, seria pertinente explorar os resultados obtidos, alargando o número de casos em análise, quiçá realizar um estudo longitudinal, no sentido de compreender o modo como os docentes universitários gerem a fronteira entre o trabalho e a família.

Palavras-chave: stress ocupacional, articulação trabalho/família, docência universitária, estudo de caso múltiplo, Nvivo7.

Abstract

At work, people face psychosocial problems which are becoming more serious. These problems are generated by the instability felt when developing their functions and by the demands related with them. Thus, these problems may lead to behaviour and psicophysiologic changes.

A university teacher has a very demanding professional career which, beside challenges and opportunities, brings obstacles and difficulties. Thus, the requests associated to teacher's statute, as well to those related with the role played in the family context, and the inability to establish a balance between work and family result in stress situations which may endure through time, hardening the performance of both roles.

In this exploratory and descriptive multiple-case study we intend to understand the way university teachers manage the relationship between work and family. To do so, we made use of interviews to collect data, interviewing six university teachers who lecture in a Portuguese University. The collected data was subjected to a content analysis in which we used Nvivo7.

The obtained results allow us to conclude that these teachers live their work/family relationship through Extravasation, Segmentation, Compensation and Conflict Work/Family. The strategies used by these teachers to manage the border between work and family include supports, functioning rules changing and home tasks organization.

In the future, it will be important to explore the achieved results, enlarging the number of cases of the study, and maybe carrying out a longitudinal study, in order to understand the way university teachers manage the border between work and family.

Key-words: occupational stress, work/family articulation, university teaching, multiple-case study, Nvivo7.

Résumé

Au travail, les personnes affrontent des problèmes psychosociaux de plus en plus graves, qui ont origine dans la précarité où ils développent leurs fonctions et dans les exigences que celles-ci prescrivent, par qu'ils peuvent causer des modifications comportementaux et psychofisiologiques.

Le professeur universitaire a une carrière professionnelle exigeante qui, outre les défis et les occasions, apporte des obstacles et des difficultés. Néanmoins, les exigences propres de son statut de professeur, ainsi que les sollicitations qui arrivent du papier le quel il joue dans le sein familial, l'incapacité d'établir un équilibre entre le travail et la famille causent des situations de stress qui se peuvent prolonger dans le temps, rendent très difficile la performance des deux papiers.

Dans cette étude de cas multiple, de visage exploratoire et descriptive, nous prétendons comprendre de qu'elle forme les professeurs universitaires ont gérée la frontière entre le travail et la famille. Pour cela, on est utilisée l'entrevue, comme technique de collecte de data, réalisée à six professeurs universitaires d'une université Portugaise. Le data des entrevues a été sujet à la technique d'analyse de contenu sous ressource à Nvivo7.

Les résultats obtenus nous permettre de conclure que ces professeurs vivent la relation travail/famille à travers de l'Extravasation, de la Segmentation, de la Compensation et de le Conflicte Travail/Famille. Les stratégies utilisées par ces professeurs pour gérer la frontière entre le travail et la famille passent par la ressource à des aides, par la modification des règles de fonctionnement et par l'organisation des tâches de la maison.

Dans des termes futurs, ce serait pertinent d'explorer les résultats obtenus, en élargissant le nombre de cas en analyse, quiçá réaliser une étude longitudinale, dans le but de comprendre la manière comme les professeurs universitaires gèrent la frontière entre le travail et la famille.

Mots-clés: stress professionnel, articulation travail/famille, enseignement universitaire, étude de cas multiple, Nvivo7.

Agradecimentos

Ao longo de todo o percurso efectuado muitos foram aqueles que estiveram presentes no meu caminho, que me ensinaram e apoiaram, por isso gostava de deixar a todos o meu sincero agradecimento.

À minha orientadora, Professora Doutora Filomena Jordão, por todos os saberes transmitidos, pela dedicação e empenho com que me orientou neste projecto.

À Dr.^a Catarina Brandão, pela disponibilidade e ajuda dispensadas com o programa Nvivo.

A todos os docentes, que aceitaram fazer parte deste estudo, sem os quais não o seria possível concretizar.

Ao meu tio Paulo, que desde o início da Licenciatura tem sido um apoio constante e um amigo.

Aos meus pais, que sempre apostaram e se dedicaram à minha formação, que me apoiaram em todos os momentos e que são a minha referência de vida.

Índice

Introdução	1
Cap. I – Enquadramento Teórico.....	5
1 Stress	6
1.1 O conceito de stress	6
1.2 Stress Ocupacional	7
1.2.1 Definição.....	7
1.2.2 Factores indutores de stress ocupacional	8
1.2.2.1 Articulação trabalho/família	10
1.2.2.1.1 Modelos da articulação trabalho/família.....	14
2 O stress na Docência	18
2.1 O stress na docência universitária	19
2.2 Estudos e seus resultados	20
Cap. II – Estudo Empírico.....	23
1 Metodologia	24
2 Questão de investigação e objectivos do estudo.....	24
3 Casos	24
4 Técnica de recolha de dados	25
5 Procedimento.....	29
6 Técnica de análise dos dados	29
7 Resultados	29
7.1 Sistema de Categorias	29
7.2 Resultados descritivos.....	31
7.2.1 Eu e o meu trabalho	31
7.2.1.1 Eu e o meu trabalho: Actividades do docente	31
7.2.1.2 Eu e o meu trabalho: Prioridades na carreira	32
7.2.2 Eu e a minha família: Prioridades pessoais	34
7.2.3 A gestão da fronteira Trabalho/Família	35
7.2.3.1 A gestão da fronteira Trabalho/Família: Factores indutores de stress.....	36
7.2.3.2 A gestão da fronteira Trabalho/Família: Articulação Trabalho/Família.....	37
7.2.3.3 A gestão da fronteira Trabalho/Família: Estratégias de Articulação Trabalho/Família	39
7.3 Resultados Analíticos	42
7.3.1 Factores indutores de stress	42

7.3.2	Articulação Trabalho/Família	43
7.3.3	Estratégias de Articulação Trabalho/Família.....	45
Cap. III	– Discussão dos resultados.....	47
1	Actividades do docente	48
2	Prioridades na carreira e prioridades pessoais	49
3	Factores indutores de stress na docência universitária	50
4	O Trabalho e a Família: a vivência da relação e estratégias de articulação	52
5	Síntese	55
Cap. IV	– Reflexões finais	60
Bibliografia	66
ANEXOS	70

Índice de Anexos

ANEXO A – Guião da entrevista

ANEXO B – Matriz geral da Tree Node *Actividades do docente*

ANEXO C – Matriz geral da Tree Node *Prioridades Pessoais* e da Tree Node *Prioridades na carreira*

ANEXO D – Matriz geral da Tree Node *Factores indutores de stress*

ANEXO E – Matriz geral da Tree Node *Articulação Trabalho/Família* e da Tree Node *Estratégias de articulação Trabalho/Família*

ANEXO F – Relatório das *Actividades do docente*

ANEXO G – Relatório das *Prioridades na carreira*

ANEXO H – Relatório das *Prioridades Pessoais*

ANEXO I – Relatório dos *Factores indutores de stress*

ANEXO J – Relatório da *Articulação Trabalho/Família*

ANEXO K – Relatório das *Estratégias de articulação Trabalho/Família*

Índice de Quadros

Quadro 1 – Caracterização da amostra

Quadro 2 – Descrição das categorias

Quadro 3 – *Actividades do docente* (número de vezes verbalizadas pelos sujeitos)

Quadro 4 – Exemplos de verbalizações acerca das *Actividades do docente*

Quadro 5 – Exemplos de verbalizações acerca das *Prioridades na carreira*

Quadro 6 – *Prioridades pessoais* (número de vezes verbalizadas pelos sujeitos)

Quadro 7 – Exemplos de verbalizações acerca das *Prioridades pessoais*

Quadro 8 – *Factores indutores de stress* (número de vezes verbalizadas pelos sujeitos)

Quadro 9 – Exemplos de verbalizações acerca dos *Factores indutores de stress*

Quadro 10 – *Articulação Trabalho/Família* (número de vezes verbalizadas pelos sujeitos)

Quadro 11 – Exemplos de verbalizações acerca da *Articulação Trabalho/Família*

Quadro 12 – *Estratégias de Articulação Trabalho/Família* (número de vezes verbalizadas pelos sujeitos)

Quadro 13 – Exemplos de verbalizações acerca das *Estratégias de Articulação Trabalho/Família*

Quadro 14 – Número de verbalizações acerca dos *Factores indutores de stress* por *Sexo*

Quadro 15 – Número de verbalizações acerca dos *Factores indutores de stress* por *Cargo de gestão*

Quadro 16 – Número de verbalizações acerca da *Articulação Trabalho/Família* por *Sexo*

Quadro 17 – Número de verbalizações acerca da *Articulação Trabalho/Família* por *Cargo de gestão*

Quadro 18 – Número de verbalizações acerca das *Estratégias de articulação Trabalho/Família* por *Sexo*

Quadro 19 - Número de verbalizações acerca das *Estratégias de articulação Trabalho/Família* por *Cargo de gestão*

Introdução

A sociedade actual tem vindo a sofrer alterações a vários níveis, nomeadamente, no âmbito económico, demográfico, laboral e social. Assim, no que respeita ao contexto económico, podemos destacar a globalização e a concorrência do mercado, a entrada em massa das mulheres no mundo do trabalho e também a terciarização da economia. Ao nível do contexto demográfico, o envelhecimento populacional, a diminuição da taxa de natalidade e a «geração sandwich» são características da nossa sociedade. No que se refere ao contexto de trabalho, podemos evidenciar os avanços tecnológicos, o aumento dos empregos e o alargamento dos horários típicos de trabalho, a quase inexistência de medidas de adaptação da conciliação trabalho/família e a intensificação do trabalho. Por fim, ao nível do contexto social, podemos destacar o aumento da monoparentalidade, a diversificação das famílias, o isolamento social e as famílias *biactives*. Todas estas transformações têm impactos na família, no trabalho e na saúde dos sujeitos, para além de levarem à redução na prestação de cuidados, dado que acarretam dificuldades na conciliação entre o trabalho e a família, principalmente ao nível temporal, comportamental e da tensão entre o exercício dos papéis laboral e familiar. Traduzindo-se, desta forma, na família através da diminuição da socialização, dos hábitos de vida, como alterações na dieta alimentar e na prática de exercício físico, o aparecimento de problemas de adaptação, a diminuição da satisfação na vida conjugal e na transmissão de valores e da cultura. No trabalho, pode ocorrer a diminuição da satisfação, o aumento do absentismo, da rotatividade e da desmotivação. Por último, ao nível da saúde podemos observar fadiga, stress, tensão, depressão, doenças cardiovasculares, obesidade e cefaleias (St-Amour, Laverdure, Devault & Manseau, 2005).

Na panóplia de contextos em que o ser humano age, existe um que se tem destacado como meio impulsionador de stress: o contexto laboral. Com efeito, o trabalho é reflexo da condição ocupacional do indivíduo, assumindo um papel crítico na identidade individual, na auto-estima e no bem-estar psicológico de cada um (Gomes, 1998).

O stress oriundo do contexto laboral é de facto uma problemática actual, dado que poderá ser o grande aliado diário, quando se impõe como o motor de acção do sujeito, contudo poderá, sem dúvida, mais cedo ou mais tarde, ser o maior inimigo do indivíduo. Pode parecer um contra-senso, porém, se não formos capazes de equilibrar os impulsos que nos permitem agir, acabamos por emergir num estado de desgaste que nos torna incapazes de reagir, sentindo-nos bloqueados para actuar nas mais diversas situações. De facto, apesar do trabalho ser um elemento essencial na vida de cada pessoa, regulador da nossa vida social, de se impor

como forma de definir a nossa identidade e de ser um meio de subsistência, é muitas vezes desempenhado num ambiente doentio, carregado de factores indutores de stress, ao nível das relações no trabalho, das interacções externas ao trabalho, dos aspectos relativos ao espaço e meios materiais que nos disponibilizam para trabalhar, bem como questões inerentes a obrigações, ao progresso na carreira e ao tempo, que muitas vezes excede o horário destinado à actividade laboral.

Na verdade, o tempo que é ocupado pelo trabalho afecta o tempo disponível para efectuar outras actividades como estar com a família ou com os amigos, realizar actividades de lazer, de voluntariado, entre outras. O facto é que, quanto maior o número de horas dedicadas ao trabalho, menor é o tempo para todas as outras esferas da vida do sujeito. O ideal seria que cada um fosse capaz de poder delinear o tempo em que se vai dedicar ao trabalho. Todavia, isso não é possível, pelo menos numa grande maioria das situações laborais, pois o tipo de emprego e o ambiente de trabalho, na grande parte das vezes, impõem o número de horas necessárias para realizar a função (Enjeux – Dossiers chauds pour la négociation collective, 2003), sendo que, muitas vezes, o trabalho vai para além das horas que estão destinadas à sua execução.

Com efeito, o balanço entre as responsabilidades laborais e familiares é uma fonte de stress relacionada com a articulação trabalho/família, principalmente quando as exigências de um domínio entram em conflito com as do outro (DeFrank & Ivancevich, 1998, Cartwright & Cooper, 1997, Quick e tal., 1997, Zedeck & Mosier, 1990 & Burk, 1988, cit in Ramos, 2001). Sendo que, a dificuldade desta articulação prende-se, principalmente, com a distribuição díspar do tempo destinado a cada uma das esferas, bem como ao aumento das carreiras duplas na família, ou seja, ao forte envolvimento simultâneo dos dois esposos nas suas carreiras (Ramos, 2001).

Desta forma, conhecer o modo como a pessoa vive a relação entre o trabalho e a família e as consequências de um possível desajuste nesta relação, torna-se pertinente não só apenas para o sujeito em particular mas também para a sua família e para o local de trabalho em geral, na medida em que, se a pessoa toma consciência de que vive um conflito trabalho/família poderá encontrar meios de articulação destes domínios e em consequência diminuir a tensão advinda do conflito. Consequentemente, devemos considerar que cada sujeito é único e reage de formas distintas em todos os acontecimentos da sua vida e mesmo nas situações semelhantes em períodos da vida diferentes, existem factores como o género, a responsabilidade familiar, os recursos socioeconómicos, o nível de disponibilidade para a participação no trabalho e na família e os factores de ordem pessoal, que medeiam o conflito entre o trabalho e a família.

Assim, impõe-se como fundamental a procura da articulação entre a vida familiar e a vida laboral, uma vez que se tratam de dois contextos estruturantes do Homem, e que, sob determinadas circunstâncias, se afectam mutuamente. Para tal, torna-se importante compreender muito bem quais são os mecanismos através dos quais o conflito afecta o bem-estar de cada um, sendo necessário conhecer e perceber o impacto e a prevalência do conflito (Brough & O'Driscoll, 2005 in Stamatios, Antoniou & Cooper, 2005).

Neste estudo, procuraremos perceber de que modo os docentes universitários gerem a fronteira entre o trabalho e a família, assim direccionamo-nos para uma profissão específica: a docência universitária, bem como, para o stress ocupacional proveniente desta profissão e para as influências deste na família.

No caso dos docentes, a dificuldade de articulação trabalho/família poderá acarretar custos sociais e económicos à universidade, em particular, e ao país, em geral, dado que, se o docente pretende criar pessoas capazes de trabalhar no mundo de hoje, tem de estar bem a nível psicológico, social e fisiológico para transmitir os seus conhecimentos e experiências, enquanto docente capaz de cumprir a sua função.

Desta forma, os objectivos do presente estudo são perceber se os docentes universitários percebem a relação trabalho/família como fonte indutora de stress, perceber se houve alterações nas prioridades dos docentes universitários desde o início da sua actividade docente até à actualidade, compreender como é que os docentes universitários gerem a fronteira entre o trabalho e a família e que estratégias usam na articulação entre estes dois domínios.

A importância deste estudo resulta do facto da família e do trabalho serem dois domínios estruturantes da vida do indivíduo e pela razão da gestão da fronteira entre o trabalho e a família ser um dos factores indutores de stress nos sujeitos, dado que nem sempre o equilíbrio é possível. Isto, poderá ser-nos útil para agirmos no sentido de conhecer melhor esta problemática, para sermos capazes de formar e informar a população trabalhadora para tais situações.

Deste modo, o presente trabalho está estruturado em quatro partes principais. A apresentação de uma revisão da literatura que foca os seguintes aspectos: o conceito de stress, o stress ocupacional e os seus factores indutores, com enfoque na articulação entre o trabalho e a família, nomeadamente sobre o que reflecte, a importância do seu estudo e a explanação da teoria da fronteira trabalho/família. Posteriormente, será feita referência ao stress na Docência, incidindo no contexto laboral do Docente Universitário, nos estudos já efectuados neste domínio e os resultados alcançados. Posto isto, e numa segunda parte, será apresentado

o estudo realizado junto de seis docentes universitários que leccionam numa Universidade Portuguesa, bem como os resultados obtidos. A terceira parte versa sobre a discussão desses mesmos resultados. Por fim, as conclusões e reflexões finais, bem como, as perspectivas futuras, figuram na quarta parte.

Cap. I – Enquadramento Teórico

1 Stress

1.1 O conceito de stress

Stress é uma palavra inglesa que quer dizer “pressão” ou “tensão”. Uma pessoa que considera estar sob stress sente pressão para agir. Partindo daqui, podemos dizer que o stress é o nosso motor de acção, pelo que o podemos considerar positivo e agradável (*eustress*) ou negativo (*distress*), quando é desagradável e não promove o desenvolvimento e o crescimento individual (Ramos, 2001).

O modo como o sujeito classifica o evento desencadeador de stress é importante, na medida em que é essencial a interpretação deste por parte do indivíduo. Daí a avaliação do acontecimento de vida variar de sujeito para sujeito, de acordo com: a) a conveniência do evento, ou seja, se este é considerado pelo indivíduo como positivo ou negativo; b) o controlo da situação, isto é, se o sujeito foi capaz de controlar o acontecimento ou se foram outros a fazê-lo e c) o grau de adaptação necessária após o acontecimento (Odgen, 2004).

Em 1914, Walter Cannon (cit. in Ramos, 2001), utilizou o conceito de stress para se referir a um elenco de estados emocionais que acarretavam alterações nocivas para o organismo. Mais tarde, Selye (1978-1980, cit. in Ramos, 2001) refere-se ao stress como uma síndrome geral de adaptação: o sujeito possui um conjunto de meios provenientes do organismo que de tudo fazem para este se adaptar ao meio envolvente.

Na verdade, existem várias formas de definir o conceito de stress, todavia, as mais comuns e prevalentes, consideram stressor tudo aquilo que é causado pelo ambiente externo, ocorrendo uma transacção entre o sujeito e o meio ambiente. E o stress como a resposta ao stressor, que envolve mudanças bioquímicas, fisiológicas, comportamentais e psicológicas. (Odgen, 2004).

O stress pode também ser considerado como um processo complexo e multivariado, que resulta de um sistema de variáveis que envolvem entradas, saídas e actividades de mediação, avaliação e coping (Lazarus, 1990; Lázaro, DeLongis, Folkman, e Gruen, 1985, cit in Gillespie, Walsh, Winefield, Dua & Stough, 2001). Esta abordagem transaccional do stress faz com que seja encarado como um processo dinâmico resultado da interacção do indivíduo com o meio ambiente. Lazarus (1990, cit in Gillespie, Walsh, Winefield, Dua & Stough, 2001) considera que, para compreendermos o stress, é importante avaliar um conjunto de variáveis que influenciam este processo, destacamos as variáveis ambientais e os antecedentes do sujeito, como os seus recursos, crenças e objectivos; as estratégias de coping e a personalidade; os indicadores de resposta imediata ao stress como as emoções e os comportamentos; e, por fim, as

consequências do stress a longo prazo, quer para o sujeito quer para a sua actividade laboral como o bem-estar psicológico, a funcionalidade social e a saúde do indivíduo.

1.2 Stress Ocupacional

1.2.1 Definição

Se pensarmos que o trabalho é, actualmente, um meio social “regulador da vida da sociedade” que permite ao ser humano lutar pelo seu bem-estar a nível pessoal e social, é necessário considerar todos os factores de risco que levam o sujeito a viver o stress ocupacional, advindo de condições laborais que nem sempre é capaz de controlar (Ramos, 2001).

Podemos considerar que o facto da pessoa se sentir sob stress se prende, nomeadamente, com o estilo de vida profissional adoptado pela nossa actual sociedade, designadamente, no que concerne ao ritmo de vida a que os sujeitos estão habituados, às inúmeras solicitações em vários períodos do dia e à competitividade em que vivem para garantir o emprego (Jesus, 2002).

Na verdade, o stress ocupacional é um problema da sociedade de hoje, dado que muitos são os factores indutores de stress que têm origem no contexto de trabalho. A luminosidade do local, o ruído de uma máquina ou do telefone, a temperatura, a sobrecarga e a subcarga de trabalho, as incongruências e ambiguidades da tarefa, os problemas com os superiores, conduzem a situações de mal-estar no sujeito. Porém, existem outros factores que, apesar de não serem inerentes à organização, afectam o desempenho do indivíduo na mesma proporção. Falamos dos acontecimentos de vida, na articulação trabalho/família, em stressores crónicos e até mesmo em traumas (Ramos, 2001).

O stress ocupacional pode ser definido como um desajuste entre os sujeitos e o ambiente em que vivem e pode ser relativo à vida ocupacional (exigências de papel) e às competências do indivíduo, que oscilam entre a motivação e as potencialidades advindas do trabalho (French et al., 1974, cit. in, Mota-Cardoso, Araújo, Ramos, Gonçalves & Ramos, 2000).

Deste modo, é essencial conhecer as fontes de stress ocupacional que afectam o desempenho do indivíduo no exercício da sua actividade laboral e, neste sentido, realçamos o modelo da gestão da prevenção do stress que identifica como exigências organizacionais associadas ao stress as exigências psicológicas, as interpessoais, as da tarefa e as do papel, e protagoniza como respostas ao stress as respostas individuais e organizacionais, considerando um conjunto de hipóteses que moderam a resposta ao stress. Assim, indaga acerca do excesso das exigências organizacionais como promotoras do aumento da resposta ao stress por parte dos

sujeitos, coloca a hipótese de que a intensificação, a frequência e o prolongamento das respostas ao stress provocam o aumento das consequências deste para a saúde dos indivíduos, do mesmo modo, que os sujeitos com maior vulnerabilidade à modificação tendem a sofrer mais do que os indivíduos que aceitam melhor a mudança. O *distress* advindo destas situações pode reflectir-se a nível individual, principalmente, no que respeita a problemas comportamentais e psicológicos e/ou ao nível organizacional com custos directos ou indirectos para a organização. O modelo reproduz também hipóteses relativas à prevenção, considerando a prevenção primária que actua directamente nos factores stressores, neste caso são as exigências da organização, procurando diminuir a resposta ao stress, através de estratégias organizacionais como o redesenho das tarefas, a gestão participativa, o desenvolvimento da carreira e a análise do papel, entre outros, bem como, estratégias individuais como a gestão do estilo de vida, do ambiente de trabalho e da percepção de stress. A prevenção secundária, age ao nível da resposta ao stress, ou seja procura reduzir a resposta ao stress quando a prevenção primária não foi possível. Assim, no âmbito organizacional aponta como estratégias o *team building* e a diversidade de programas, e no âmbito pessoal o relaxamento, o exercício físico e a alimentação cuidada. Por fim, a prevenção terciária que actua directamente nos sintomas advindos do stress ocupacional, através de terapia comportamental e psicológica, aconselhamento, *debriefing*, entre outros (Quick, Quinck & Nelson, 2000 cit in Cooper, 2000).

Deste modo, é fundamental que os investigadores da área explorem a situação, nomeadamente, na identificação das causas organizacionais de stress e a sua relação com a produtividade e com a saúde dos trabalhadores (Ramos, 2001).

1.2.2 Factores indutores de stress ocupacional

Existem nos contextos de trabalho factores indutores de stress que vão constranger em muito as acções dos sujeitos no desenvolvimento da sua actividade laboral. Estes factores têm vindo a ser sistematizados, por vários autores (Cartwright & Cooper, 1997; Quick et al., 1997; Cartwright e tal., 1995; Ross & Altmaier, 1994; Sauter et al., 1990; Baker, 1988; Burke, 1988, cit in Ramos, 2001) e são basicamente: as condições físicas do trabalho (iluminação, temperatura e ventilação, barulho e espaço), as características do trabalho (características das tarefas, sobrecarga/subcarga de trabalho, horários de trabalho alargados, ritmo de trabalho, repetitividade do trabalho, trabalho por turnos, novas tecnologias), o papel na organização (ambiguidade e conflito de papel e responsabilidade), o clima e estrutura da organização

(estrutura organizacional, *downsizing*, trabalho de equipa, competição, fusões e aquisições, exigências organizacionais de interacção, clima organizacional e violência no trabalho), o relacionamento interpessoal (relação com colegas, subordinados e superiores), a carreira profissional (início da carreira, avaliação do desempenho, formação insuficiente, insegurança, manutenção, transições e fim da carreira) e os factores extrínsecos ao trabalho (articulação trabalho/família, acontecimentos importantes de vida, traumas, stressores crónicos, micro e macro stressores). Importa destacar que, na maioria das vezes, estas causas do stress ocupacional estão intimamente relacionadas e que é necessário e importante que o sujeito as avalie como fontes de stress ocupacional (Ramos, 2001).

Da panóplia de factores de stress ocupacional mencionados anteriormente, aquele que se destaca como relevante para o presente estudo é a relação trabalho/família, porém estaremos também atentos ao desenvolvimento da carreira, como factor promotor da alteração das prioridades pessoais e profissionais dos indivíduos desde o início da sua carreira até à actualidade.

Digamos que o stress no trabalho afecta a família, na medida em que reduz o potencial de interacções positivas, à custa do prejuízo de recursos pessoais dos membros da família na ajuda ao sujeito que vive sob stress, do mesmo modo, que a família, principalmente, as responsabilidades familiares, são muitas vezes consideradas como a causa do absentismo, da falta de pontualidade e da ineficácia no desempenho laboral dos indivíduos (Zedeck & Mosier, 1990, cit in Ramos, 2001). Assim, torna-se essencial compreender esta articulação muitas vezes pautada pelo desajustamento, sendo que, a vivência desta situação é um dos objectivos a explorar neste estudo.

Já o desenvolvimento da carreira, é considerado dado que, se pretendemos estudar o modo como os docentes universitários gerem a fronteira entre o trabalho e a família, o percurso laboral do sujeito é pertinente, uma vez que o “peso” do trabalho, à partida, sofrerá oscilações ao longo da vida do indivíduo, nomeadamente, no que respeita às mudanças na carreira. De facto, a história da carreira profissional é, no fundo, a história de trabalho de um indivíduo e, como tudo, tem um início e um fim, o que acaba por acompanhar o ciclo de vida da pessoa (Ramos, 2001). Se pensarmos no período que decorre desde o início da carreira profissional até ao seu término, ao longo deste período de vida, o sujeito muda e, em consequência, os aspectos a que irá dar maior importância e significado também. Segundo Ross e Altmaier (1994; cit. in Ramos, 2001), no início da carreira, os sujeitos preocupam-se com o trabalho e formulam as primeiras expectativas. Posteriormente e até aos quarenta anos, centram-se na família, na comunidade e nas actividades de lazer. Depois dos quarenta e até aos cinquenta

anos os seus interesses podem divergir: ou são capazes de integrar harmoniosamente a esfera familiar com a laboral ou vivem estes dois mundos de forma isolada. Assim, explorar o desenvolvimento da carreira do sujeito, no sentido de compreender se é causa da modificação das prioridades pessoais e laborais, perceber o lugar que ocupa a família ao longo deste percurso poderá tornar-se útil na procura da explicação do modo como o docente gere actualmente a fronteira entre o trabalho e a família. Isto porque, a carreira não se traduz num aglomerado de momentos de trabalho, mas sim num objecto de acção do sujeito, pelo que deve agir de forma a enriquecer, planear e desenvolver activamente a sua carreira. Além disso, é comum que ao longo da vida o indivíduo por um lado, tenha experienciado outros contextos laborais que não o actual, e por outro, actue simultaneamente em diferentes contextos de trabalho, do mesmo modo, que a carreira não é só um interesse do sujeito mas também do contexto laboral onde desempenha as suas funções, logo a organização espera que os seus colaboradores realizem uma boa gestão da sua carreira. Com efeito, a incerteza, a mudança e a flexibilidade da panorâmica do trabalho actual, são factores indutores de stress nos sujeitos, dada a importância que o trabalho representa para eles (Ramos, 2001). Todas estas situações se traduzem em exigências às quais o indivíduo sente que deve dar resposta, consequentemente são situações geradoras de stress na vida familiar, pois as pressões e tensões emocionais, bem como as condições do papel laboral abalam o clima emocional da família, da mesma forma que a incompatibilidade de papéis, traduzida no antagonismo entre as obrigações e expectativas do papel profissional com o familiar (Pearlin & Turner, 1987, cit in Ramos, 2001).

1.2.2.1 *Articulação trabalho/família*

Para a maioria dos sujeitos da sociedade actual o trabalho e a família constituem-se como as instituições primordiais da sua vida (Zedeck & Mosier, 1990; cit in Ramos, 2001). Na verdade é na família que o indivíduo encontra refúgio emocional, mas também é nela que define e reforça a sua identidade, pelo que o trabalho será uma forma de reestruturação, desenvolvimento ou confirmação da identidade construída no seio familiar (Ramos, 2001).

A relação que actualmente percebemos entre o trabalho e a família deve as suas transformações, em grande parte, à revolução industrial (Clark, 2000). Na verdade, as mudanças que estão a surgir a nível familiar advêm de todas as transformações que ocorrem nos sistemas de trabalho, do mesmo modo que as alterações nos sistemas e dinâmicas da família modificam a vida laboral. Assim, há que contextualizar as transformações e mudanças

nos domínios social e histórico, para que melhor sejam compreendidas (Shellenberger & Hoffman, 1995).

Com efeito, o conceito de trabalho que hoje conhecemos nem sempre foi encarado com tal importância e essência. Na realidade, sofreu inúmeras modificações até chegar ao significado que para nós tem hoje e, muito possivelmente, irá continuar a sofrer alterações com a evolução social e económica das sociedades, que constantemente se verificam. Para tal, contribuíram não só as consequências da revolução industrial, mas também do cristianismo, da intervenção de autores que se interessaram pelo tema, bem como todas as mutações sociais ocorridas até ao século XX, o que promoveu o crescimento do trabalho em termos de significado e importância para a sociedade (Ramos, 2001).

Relativamente ao cristianismo, podemos referir Santo Agostinho, que nos fala da reinterpretação da criação divina como obra de Deus, que durante seis dias retira de Si a matéria com que faz o Mundo, o que servia para provar aos Homens que Deus trabalha. O trabalho de Deus institui-se, assim, como modelo de referência para o Homem, passa a ser central na vida das pessoas, primeiro, por imitação do trabalho divino, depois, como protecção das más tentações da alma e forma de assegurar e manter a virtude do espírito. Torna-se, assim, um *bonum arduum* (um bem difícil), através do qual o Homem se aproxima de Deus. Quanto à revolução industrial, esta evolução socioeconómica, ao promover o desenvolvimento económico, incrementou mudanças a nível do trabalho e, logo, ao nível familiar. Com efeito, no período anterior à revolução industrial, eram as famílias que detinham a produção para seu próprio usufruto (Googins, 1991, cit. in Clark, 2000). Porém, com a revolução da indústria, o mercado económico cresceu significativamente e começam a ser criados novos locais de trabalho não familiares, o que fez com que o conceito de trabalho passasse a ser sinónimo de emprego e uma panóplia de transformações na família surge a distintos níveis. Com efeito, há a concepção de uma diversidade de empregos e situações familiares (Coontz, 1992, cit. in Clark, 2000), para todas as classes sociais, figurando a mudança de comportamentos e de expressão de emoções, reflectindo-se na modificação cultural e nas expectativas de cada um (Morf, 1989; cit. in Clark, 2000). Adam Smith (1776, cit in Ramos, 2001) defende que as nações devem empenhar-se na busca da riqueza, uma vez que só com abundância e prosperidade se alcança o bem-estar geral. Assim, o trabalho passa a ser defendido como factor de produção de riqueza, por ser a garantia de autonomia individual, começando a participar no ordenamento das relações sociais. Por outras palavras, o trabalho é a actividade que produz riqueza, o elemento que valoriza cada indivíduo e que se torna no factor que sustenta a organização social. Já no Século XIX, por influências de Hegel e Marx,

o trabalho é visto como a essência do Homem, como um motor privilegiado da progressão com vista ao bem-estar da Humanidade. Posteriormente, a II Guerra Mundial favoreceu o enriquecimento do conceito de trabalho, dando maior valorização a um dos seus aspectos centrais: o salário. Neste período, o trabalho torna-se um direito fundamental do cidadão, na medida em que lhe garante a adesão à esfera económica pública, a sua autonomia e a possibilidade de escolher a forma de vida que quiser (Ramos, 2001).

Na verdade a família e o trabalho são duas esferas fulcrais na vida da pessoa e a sua articulação assume um papel de destaque ao longo do quotidiano do sujeito, porque será uma das formas deste ser capaz de alcançar o bem-estar a nível laboral e familiar.

Apesar de ter sido nos anos 60 que ocorreu um aumento dos estudos e do interesse pelo tema da relação entre o trabalho e a família (Marshall, 1997), os estudos realizados até 1990 foram escassos relativamente à articulação trabalho/família, sendo até aqui a família encarada como um local de refúgio e de suporte emocional. Todavia, surgiram estudos cujos resultados contradizem os enunciados anteriormente, uma vez que a dimensão feminina foi negligenciada, o que revela que a relação trabalho/família é um factor de stress sobretudo para as mulheres e os acontecimentos diários, quer sejam a nível da vida familiar quer individual, têm pouco relevo na vida profissional. Todavia, outros estudos da mesma época vêm dizer que tais acontecimentos provocam depressão e angústia, afectando a prestação dos sujeitos no seu local de trabalho (Stora, 1990).

Na verdade, os papéis assumidos no seio familiar podem, por um lado, ser factores indutores de stress, mas por outro, serem uma forma que o sujeito encontra para reduzir o stress sentido no local de trabalho. Isto, devido às expectativas criadas pelo sujeito relativamente ao trabalho e aos papéis familiares. Expectativas essas, que podem ser indutoras de tensão, quer física quer psicológica, dado que o sujeito define objectivos e formas de actuação na família e no trabalho, que podem levar a um desajuste na relação, quando as pressões de um ou outro papel são de tal modo elevadas que dominam o tempo que a pessoa tem disponível para dar resposta às expectativas associadas ao outro papel (Katz & Kahn, 1978, cit in Cooke & Rousseau, 1984). Por outro lado, o facto de os indivíduos criarem dois tipos de expectativas, quanto à família e quanto ao trabalho, podem levar a situações de aumento de trabalho, a sentimentos de sobrecarga no trabalho ou então ao *nonwork* (Hall & Hall, 1982; Szalai, 1972, cit in Cooke & Rousseau, 1984). Numa situação assim, é muito provável que surja um conflito, motivado pelas exigências advindas do trabalho e da família, e em consequência deste conflito o sujeito pode sentir-se pressionado a prolongar as suas actividades laborais para além do tempo destinado às mesmas (Beutell & Greenhaus, 1983, cit in Cooke & Rousseau, 1984). Contudo, esta sobrecarga de

trabalho, apesar de estar directamente relacionada com o conflito entre o trabalho e a família, que se trata de uma das formas do sujeito viver a relação entre estas duas esferas, e que será descrito na próxima secção, deve ser considerada apenas como resultado directo das expectativas desenvolvidas pelo sujeito face ao trabalho e não aos papéis familiares, uma vez que o conflito pode incrementar esta sobrecarga. Caso o indivíduo destine mais tempo para as actividades laborais, talvez a pressão para com o trabalho diminua. Porém, o tamanho da família tem uma forte influência, dado que, quanto maior for a família, maiores são as expectativas em relação a ela e maior a pressão sentida no trabalho para lhes dar resposta (Cooke & Rousseau, 1984).

Rego, Pina e Cunha (2009) desenvolveram um estudo que procurava compreender o modo como a percepção por parte do sujeito de que existe na sua vida uma conciliação entre o trabalho e a família modera ou favorece a percepção de oportunidade de aprendizagem e do desenvolvimento pessoal, nomeadamente ao nível do bem-estar afectivo, caracterizado pelo AWB: *pleasure* (prazer), *comfort* (conforto), *placidity* (tranquilidade), *enthusiasm* (entusiasmo) e *vigor* (vigor). No final do mesmo, concluíram que a percepção de oportunidades de aprendizagem, de desenvolvimento pessoal e de conciliação trabalho/família predizem o bem-estar afectivo, do mesmo modo que a percepção de oportunidades de aprendizagem e de desenvolvimento pessoal diminuem caso a conciliação trabalho/família for percebida, pelo sujeito, como baixa. Com efeito, a conciliação entre o trabalho e a família é, neste caso, caracterizada através do grau em que a organização onde o sujeito desempenha as suas funções cria condições para os indivíduos serem capazes de conciliar a esfera profissional com a familiar. Por outro lado, as oportunidades de aprendizagem e de desenvolvimento pessoal remetem para o grau em que o sujeito sente que pode estar continuamente em aprendizagem e a realizar tarefas que contribuam para o desenvolvimento das suas potencialidades, sendo que cada um destes factores auxilia na organização das tarefas do indivíduo (Wilson e tal., 2004, cit in Rego & Pinha e Cunha, 2009).

O bem-estar dos sujeitos está associado às questões da conciliação trabalho/família (Spector et al., 2004, cit in Rego & Pina e Cunha, 2009), por isso, se o sujeito percepçiona que não é capaz de conciliar de forma harmoniosa o trabalho com a família, a sua qualidade de vida e o sentimento de bem-estar afectivo podem diminuir e desencadear um sentimento de falta de apoio por parte da organização onde desempenha as suas funções e, consequentemente, um menor bem-estar afectivo (Deborah, Michelle, & Linda, 1993; Richardsen, Burke, & Mikkelsen, 1999; Rhoades & Eisenberger, 2002; Ter Doest & De Jonge, 2006, cit in Rego & Pinha e Cunha,

2009), bem como reduzir o significado ou a importância que o trabalho representa para o sujeito (Richardsen et al., 1999, cit in Rego & Pinha e Cunha, 2009).

Todavia, quando o sujeito percebe que é capaz de conciliar o trabalho com a família, desenvolve sentimentos de maior bem-estar e se sente mais apoiado pela organização onde trabalha (Mauno et al., 2005, cit in Rego & Pinha e Cunha, 2009), ele cria formas de responder às exigências do trabalho e da família e, deste modo, sente uma diminuição do stress no desempenho dos seus papéis em ambos os domínios, um aumento da auto-estima e do bem-estar afectivo (Kinnunen, Mauno, Geurts, & Dikkers, 2005; Marks & MacDermid, 1996, cit in Rego & Pina e Cunha, 2009).

Se nos reportarmos à situação do docente universitário, as três variáveis em questão, oportunidade de aprendizagem, desenvolvimento pessoal e bem-estar afectivo, são essenciais para que o docente exerça da melhor forma possível a sua função. Isto porque é importante que ele se sinta confortável em termos afectivos consigo próprio, com a sua família, os seus amigos e mesmo com a comunidade académica, e que percepcione que possuiu oportunidades de aprendizagem e de desenvolvimento pessoal ao longo da sua carreira de docente. Contudo, atendendo às conclusões do estudo supramencionado, tudo isto é possível se o docente sentir que vive uma relação de harmonia entre o seu trabalho e a sua família.

Em jeito de conclusão, podemos, a partir daqui, afirmar que as relações e o ambiente familiar influenciam o desempenho do sujeito no seu local de trabalho, do mesmo modo que aquilo que acontece no trabalho vai influenciar o comportamento e as condutas do sujeito na sua família. Há, então, uma influência mútua entre o trabalho e a família que, segundo Zedeck e Mosier (1990; cit. in Ramos, 2001), pode ser explicada através de modelos não exclusivos entre si e que procuram explicar esta articulação.

Estes modelos, isto é, as diferentes formas de viver a relação entre o trabalho e a família, serão apresentados na secção seguinte.

1.2.2.1.1 Modelos da articulação trabalho/família

Após a explanação da importância do trabalho e da família na vida do sujeito, nomeadamente, quanto ao significado de cada um destes domínios e à influência mútua entre eles, perceber como se conciliam e como lidam os sujeitos com esta articulação, é essencial.

Deste modo, a articulação entre o trabalho e a família pode ser explicada a partir de cinco modelos: o extravasamento (*spillover*), a compensação, a segmentação, a perspectiva instrumental e o conflito (Zedeck & Mosier, 1990; cit in Ramos, 2001).

O primeiro modelo, o Extravasamento (*spillover*), considera que as experiências emocionais de uma destas instituições sociais derramam para a outra, influenciando-se de forma bastante significativa. Digamos que, os sentimentos e atitudes do trabalho/família extravasam, de modo a influenciar e a impregnar a família/trabalho (Zedeck & Mosier, 1990; cit in Ramos, 2001). O extravasamento ou *spillover* é um modelo que considera que a esfera física e temporal que existe entre o trabalho e a família pode ser afectada positiva ou negativamente pelas emoções e comportamentos do indivíduo (Clark, 2000). Já o segundo modelo, a Compensação, considera que entre o trabalho e a família pode existir uma relação de compensação: os indivíduos procuram na família aquilo que não alcançam no trabalho como momentos de lazer e, no trabalho, o que não conseguem na família, como a valorização social do seu desempenho (Zedeck & Mosier, 1990; cit in Ramos, 2001). O sujeito acaba por realizar diferentes investimentos, quer no trabalho quer na família (Clark, 2000). O terceiro modelo, a Segmentação, remete para a divisão destes dois pólos do sujeito, considerando que não há influência do trabalho na família e vice-versa, isto é, os sujeitos consideram a família e o trabalho como dois domínios distintos e são capazes de lidar ou funcionar de forma satisfatória num deles, sem influenciar o outro. Esta relação é possível devido às diferenças do espaço, tempo e missões do trabalho e da família. Os indivíduos, ao segmentarem as duas esferas, percebem o trabalho como impessoal, competitivo e instrumental, e a família como o espaço da afectividade, da intimidade e das relações mais significativas. O quarto modelo, a Perspectiva instrumental, faz referência ao carácter instrumental associado ao trabalho, a partir do qual o sujeito adquire bens económicos, para garantir o conforto e o bem-estar da sua família. Por último, o quinto modelo, o Conflito, depreende que a articulação trabalho/família é pautada pela dificuldade em conciliar as exigências das duas esferas, uma vez que são incompatíveis, pois a satisfação e sucesso no trabalho, por exemplo, implicam grandes sacrifícios a nível familiar (Zedeck & Mosier, 1990; cit in Ramos, 2001).

Este último modelo de articulação trabalho/família, o conflito, será o tipo de vivência da relação entre estes dois domínios centrais da vida do sujeito, mais explorado ao longo do presente estudo. Isto porque, é mais comum o trabalho influenciar a família do que o contrário, principalmente se o sujeito associa ao trabalho vivências negativas (Zedeck & Mosier, 1990; Glowinkowski & Cooper, 1986; cit in Ramos, 2001), para além disso o excesso de horas de trabalho por imposição ou necessidade organizacional ou por opção da pessoa como meio de assegurar ou de afirmar um certo comprometimento com o trabalho, faz com que seja difícil conciliar as duas esferas (Ramos, 2001).

O conflito trabalho/família foi considerado, inicialmente, como uma construção unidimensional e bidireccional (Bohen & Viveros-Long, 1981, Holahan & Gilbert, 1979 cit. in T-Ford, Heinen & Langkamer, 2007), e encarado como um desajustamento na relação entre as dimensões trabalho e família, devido a pressões ou exigências do trabalho ou da família, que se tornam incompatíveis de alguma forma com a vida familiar ou com o desempenho no trabalho (Frone, 2003). Neste sentido, vários autores orientaram-se para o conflito entre papéis específicos, quer dentro da família quer no contexto laboral, como, por exemplo: o conflito trabalho/pai ou trabalho/esposo, sem desmistificar a interferência do trabalho na família (Bohen & Viveros-Long, 1981, Holahan & Gilbert, 1979 cit. in T-Ford, Heinen & Langkamer, 2007).

Daí, algumas pesquisas sugerirem como importante, a distinção clara entre o conflito trabalho/família e o conflito família/trabalho, sendo que o primeiro assenta nas influências do trabalho na família e o segundo nas interferências dos acontecimentos familiares no trabalho. Para tal, saber e compreender as características de cada um dos domínios, isto é, o que se pretende de um sujeito enquanto elemento de determinada família e o que é esperado dele ao nível do seu trabalho (características e expectativas de papel), torna-se essencial (Frone, 2003), dado que, apesar destes dois tipos de conflitos estarem grandemente correlacionados, têm efeitos e origens distintas (St-Onge, Renaud, Guérin & Caussignac, 2002, cit in St-Amour, Laverdure, Devault & Manseau, 2005).

Assim, podemos considerar que existem três alicerces base do conflito trabalho/família, que tal como este tipo de conflito têm origem e efeitos distintos (Hammer, Bayait, Saksik, Nytro & Torvatn, 2004): o tempo, a tensão e o comportamento (Greenhaus-Beutell, 1985; cit. in Cullen & Hammer, 2007). Deste modo, o conflito baseado no tempo é explicado como um grande investimento num dos domínios, que faz com que consequentemente o tempo se torne escasso para o outro. Por exemplo: o papel exercido no trabalho impede o sujeito de se dedicar mais tempo à família. O conflito baseado na tensão é explicado pelo *spillover* de emoções negativas de um domínio para o outro. Por exemplo, se o sujeito vive num clima organizacional dominado por vários stressores, pode transmitir sentimentos de irritação na família. Por fim, o conflito baseado no comportamento é considerado quando as normas e as expectativas relativas a um papel não são compatíveis com as do outro papel. (Brough & O'Driscoll, 2005 in Stamatios, Antoniou & Cooper, 2005). Por outras palavras, podemos dizer que o conflito trabalho/família, pode ter origem na dificuldade do sujeito em gerir os tempos, ou seja, em conciliar o tempo de trabalho com o tempo destinado à família; na tensão sentida advinda de situações de stress ou fadiga provenientes de um domínio que influencia a resposta ao papel desempenhado no outro domínio; e, por fim, na incompatibilidade de expectativas

entre cada um dos domínios (St-Amour, Laverdure, Devault & Manseau, 2005) o que faz com que o indivíduo sinta dificuldades em se adaptar às exigências de um e outro papel, podendo causar um conflito de comportamento (Greenhauss & Beuteel, 1985, cit in St-Amour, Laverdure, Devault & Manseau, 2005).

Com efeito, a existência do conflito trabalho/família leva à diminuição da satisfação com o trabalho, ao desinvestimento na carreira, ao empobrecimento da relação e vida marital e a um aumento de sentimentos de infelicidade, stress, ansiedade, *burnout*, depressão e abuso de substâncias psicoactivas (O'Driscoll, Brough & Kalliath, 2004; Aycan & Eskin, 2005; Greenhaus, Allen & Spector, 2006, cit in Rego & Pina e Cunha, 2009). Contudo, existe uma associação positiva entre a cultura, o bem-estar e a conciliação trabalho/família (Mauno, Kinnunen & Pyykkö, 2005, cit in Rego & Pina e Cunha, 2009). Este facto traz uma nova variável à questão da conciliação trabalho/família: a cultura. Podemos então dizer que o tipo de cultura em que o sujeito se insere poderá ser um factor moderador da relação entre o trabalho e a família.

O conflito entre o trabalho e a família pode ser mais acentuado com o aumento das obrigações familiares, como, por exemplo, o casamento ou a existência de filhos. Para Strober e Gordon (1978, cit in Cooke & Rousseau, 1984), para Gutek, Nakamura e Nieva (1981, cit in Cooke & Rousseau, 1984) e também para Davidson e Cooper (1992) esta situação de conflito é mais comum nas mulheres, uma vez que, na maioria dos casos, são elas que assumem a gestão da casa, bem como, o cuidado e apoio aos filhos, tendo de conciliar estas exigências com a realização de trabalho fora do tempo que lhe está destinado.

Com efeito, este conflito acarreta problemas a nível físico e psicológico para os indivíduos, o que se repercute nas suas respostas às exigências do trabalho e da família. Desta forma, por ser encarado como um factor de stress na vida de muitas sociedades, as organizações e também os investigadores deveriam preocupar-se e investir nas investigações, em vez de diminuírem as suas intervenções e investimentos neste domínio (Brough & O'Driscoll, 2005 in Stamatios, Antoniou & Cooper, 2005).

Considerando o modelo do conflito como o tipo de relação vivida entre o trabalho e a família, foi desenvolvida por Clark (2000) a teoria da fronteira trabalho/família, que se relaciona com a temática do equilíbrio entre o mundo do trabalho e o meio familiar, sendo que, este equilíbrio é caracterizado pela satisfação e bom funcionamento, com o mínimo de conflito entre o trabalho e a família. O autor considera que os indivíduos diariamente se encontram na fronteira entre o trabalho e a família. Esta fronteira pode ser definida por uma linha imaginária que separa os dois domínios e pode assumir uma forma física, que define até onde é que os comportamentos relevantes do domínio têm lugar; uma forma temporal, que

divide o momento em que o trabalho é feito do período em que as responsabilidades familiares devem ser consideradas; uma forma psicológica, que se foca nas normas individuais estabelecidas de comportamentos, pensamentos e emoções que melhor se adaptam a um dos domínios e não a outro. São características da fronteira a flexibilidade, que remete para a capacidade da fronteira alargar ou diminuir; a permeabilidade que diz respeito ao limite de entrada dos membros dos domínios; a combinação dos sistemas, que tem origem na associação favorável entre a flexibilidade e a permeabilidade; e a força, que depende de todas as características mencionadas anteriormente. Deste modo, a fronteira é fraca se for flexível, permeável e se permitir a combinação entre os sistemas, caso contrário, se for impermeável, inflexível e se não permitir a combinação entre os dois sistemas é forte (Clark, 2000).

O trabalho e a família, apesar de sistemas interligados, destacam-se pela diferença entre eles, o que pode levar a um investimento num dos sistemas em detrimento do outro. A ideia de diferença e influência mútua entre os sistemas é explicada pela criação de uma divisão entre o local de trabalho e o meio familiar, uma das consequências do pós revolução industrial, o que faz com que o trabalho e a família se distingam na sua cultura e nos seus propósitos. A teoria ressalva a importância da comunicação e do diálogo na e com a família sobre o trabalho, como meio de atenuação do conflito trabalho/família (Galinsky e Stein, 1990 cit in Clark, 2000), contudo, as particularidades relativas ao contexto laboral e ao familiar, bem como, as características dos membros que fazem parte destes dois mundos, podem impedir ou fomentar a comunicação (Clark, 2000).

2 O stress na Docência

A profissão de docente em geral é considerada como um factor de stress ocupacional, na medida em que a prática do ensino assume um patamar de exigência cada vez maior (Truch, 1980, cit in Gomes, 2006). No que remete para o stress ocupacional na profissão de docente, Kyriacou e Sutcliffe (1979, cit. in, Mota-Cardoso, Araújo, Ramos, Gonçalves & Ramos, 2000) consideram que se trata de uma panóplia de sentimentos negativos bastante relacionados com mudanças fisiológicas como forma de dar resposta a aspectos do trabalho de docente, mediada pelo bem-estar, pela auto-estima e pelos estilos e estratégias de *coping* do indivíduo.

Na verdade, o stress na profissão docente remete para a relação do docente com vários aspectos do seu trabalho. Podem ser destacadas como fontes de stress os factores intrínsecos ao trabalho, as relações interpessoais, a carreira profissional, a estrutura e o clima da organização, bem como a relação entre o trabalho e o lar (Cooper et al., 1988, cit. in, Mota-Cardoso, Araújo, Ramos, Gonçalves & Ramos, 2000).

Melo e colaboradores (1997, cit. in Mota-Cardoso, Araújo, Ramos, Gonçalves & Ramos, 2000) realizaram em Portugal comparações entre os níveis de stress em diferentes profissões e concluíram que os docentes experienciam níveis de stress mais baixos do que os profissionais de saúde. Porém, estas comparações foram realizadas numa amostra reduzida (40 indivíduos) relativa apenas a cada uma das profissões (docentes, enfermeiros, médicos).

O stress é considerado como o principal desencadeador do designado *burnout* (Esteve, 1992; cit. in Jesus, 2005). Este conceito refere-se a um conjunto de efeitos negativos da profissão de docente sobre a sua personalidade, dando origem a sentimentos de insatisfação, desinvestimento, despersonalização, desejo de abandono da docência, absentismo, esgotamento, ansiedade, stress, neurose e depressão (Jesus, 2005).

Contudo, variáveis como o género, a experiência profissional e o cargo desempenhado pelos docentes são dimensões que traduzem diferenças significativas, quando associadas a fontes de stress ocupacional. Quanto ao género, podemos dizer que as mulheres são mais sensíveis a questões de relacionamento com a administração ou estrutura da escola, ao passo que os homens são mais afectados pelas tarefas administrativas. No que respeita à experiência profissional, os docentes com maior experiência profissional apresentam as fontes de stress mais associadas à ambiguidade do papel ou relativo às mudanças na profissão. Quanto ao cargo desempenhado pelo docente, os que não desempenham cargos de gestão sofrem as consequências do stress com origem nas interacções com os discentes ou na insegurança profissional (Travers & Cooper, 1996, cit in Mota-Cardoso, Araújo, Ramos, Gonçalves & Ramos, 2000).

2.1 O stress na docência universitária

O meio que envolve todo o trabalho do docente universitário é denso em factores que potenciam o stress sentido nesta profissão. Como já foi mencionado, o contexto laboral está afecto a agentes de carácter físico, material, social, relacional, psicológico, bem como pelas exigências do cargo ou cargos que o docente desempenha, pelo que devemos atender a todos estes factores para melhor compreender, prevenir e actuar nas situações em que o stress bloqueia a acção do sujeito.

Com efeito, a carreira de docente universitário é uma das mais exigentes e selectivas, para não mencionar que é das mais exigentes de todas as profissões inerentes à função pública. Isto, porque implica a transição entre as categorias (assistente estagiário, assistente, professor auxiliar, professor associado e professor catedrático) que fazem parte do estatuto da carreira

docente, através da realização de provas, bem como a exigência de um número mínimo de horas de serviço prestado à universidade e da existência de vagas para o ingresso em algumas das categorias (Teodoro, 1994).

Kinman (2001, cit in Biron, Brun & Ivers, 2008) efectuou investigações no Reino Unido, na Austrália e nos Estados Unidos da América com docentes universitários e verificou que nos últimos vinte anos a cultura académica sofreu grandes alterações, nomeadamente no que concerne à participação na tomada de decisão, à cooperação e ao consenso, sendo que, actualmente, trata-se de um estilo de gestão em que a consulta e participação na tomada de decisão têm pouca importância. Deste modo, e de uma maneira geral, estes novos valores são encarados de forma negativa pela comunidade académica e tidos como danificadores da base organizacional das universidades (Currie, 1998, Jackson & Hayday, 1997 & Winter, 1998, cit in Biron, Brun & Ivers, 2008).

Contudo, os docentes universitários devem ter consciência de que a sua profissão exige um conjunto de competências específicas, nomeadamente, no que respeita aos conhecimentos básicos da sua área de ensino e saberes práticos profissionais actuais, bem como, competências do âmbito pedagógico e de investigação, e não ficar apenas pelo exercício da docência, pelo que o docente deve atender ao desenvolvimento da sua área de conhecimento, das suas habilidades, das suas atitudes e valores, dos níveis emocional e afectivo para melhor desempenhar a sua função (Masetto, 2006).

Porém, o docente possui uma família com a qual deve manter a relação, aprofundar laços e dar todo o apoio necessário. Se ele não for capaz de conciliar a esfera laboral com a familiar, é certo que uma sai vencedora em detrimento de outra, o que irá trazer graves situações de stress, pois o docente depara-se com uma situação que exige demais de si.

2.2 Estudos e seus resultados

Apesar de existirem investigações que demonstram que o stress na docência diminui à medida que aumenta o nível de ensino leccionado (Cooper & Kelly, 1993; Travers & Cooper, 1996, cit. in Mota-Cardoso, Araújo, Ramos, Gonçalves & Ramos, 2000), podemos verificar que investigações mais recentes, relativas ao stress na docência, averiguaram que os níveis de stress mais elevados podem ser encontrados na profissão de docente universitário. Um estudo de Cruz (1989, cit. in Jesus, 2005) e outro de Pinto, Silva e Lima (2000, cit. in Jesus, 2005) concluíram que 63% e 54%, respectivamente, dos professores portugueses percepcionavam a sua actividade profissional como altamente geradora de stress. Já no ano de 1981, a Organização

Internacional do Trabalho considerou que uma das profissões de maior risco físico e mental é a profissão de docente (Chambel, 2005) e em 1987, Kyriacou confirma tal afirmação num dos seus artigos de revisão bibliográfica, onde declara que o stress na profissão docente é uma preocupação que deve ser considerada a nível internacional (Mota-Cardoso, Araújo, Ramos, Gonçalves & Ramos, 2000).

Kyriacou e Sutcliffe (1978, cit in Gomes, 2006) reforçam o desgaste que a profissão de docente acarreta a partir de uma investigação realizada com 700 professores ingleses. Os seus resultados demonstram que 25% dos docentes caracterizam a profissão como muito stressante e dão relevo ao facto dos efeitos negativos se repercutirem ao nível do rendimento profissional e em certas variáveis psicológicas, como a depressão e o *burnout*. Estes dados permitem concluir que a vivência de stress por parte da docência, neste caso, constitui-se como uma ameaça para o seu bem-estar, auto-estima e valor pessoal, o que, em consequência pode acarretar o desenvolvimento de sentimentos negativos, como a insatisfação e a desmotivação, o que, na sua prática laboral, se manifesta pela diminuição da qualidade e investimento nas actividades desenvolvidas (Kyriacou, 1987, cit in Gomes, 2006).

Os estudos efectuados por Kinman (2001, cit in Biron, Brun & Ivers, 2008) concluem que o nível de stress ocupacional tem aumentado ao longo dos últimos anos nos docentes universitários, devido às pressões organizacionais e à falta de apoio social, estando relacionados com uma administração excessiva e com longas horas de trabalho.

Um estudo qualitativo realizado em 15 Universidades da Austrália concluiu que os docentes universitários sentiram um aumento acentuado dos níveis de stress ao longo dos últimos cinco anos. Os principais motivos descritos como fontes indutoras de stress passavam pela falta de financiamento, baixos recursos e serviços de apoio, pela sobrecarga de trabalho, pelo sentimento negativo face à conduta de liderança e gestão, pela falta de promoção, reconhecimento ou recompensa e pelo trabalho com baixas condições de segurança (Gillespie, Walsh, Winefield, Dua & Stough, 2001, cit in Biron, Brun & Ivers, 2008).

Um estudo realizado pela Blais e Lachance (1992, cit in Biron, Brun & Ivers, 2008) indica que as fontes de stress mencionadas por docentes universitários, foram concomitantes com as dos estudos mencionados anteriormente, nomeadamente o trabalho excessivo, a falta de recursos para financiar a investigação, bem como as dificuldades no cumprimento da articulação das exigências do trabalho com as da família.

Em Portugal, as investigações de Melo e colaboradores (1997, cit. in Mota-Cardoso, Araújo, Ramos, Gonçalves & Ramos, 2000) demonstram que as principais fontes de stress na docência

do ensino superior são o excesso de trabalho, a insuficiência de meios e recursos humanos, os conflitos interpessoais, o conflitos entre os valores pessoais e os da organização, as “intrigas de gabinete”, a discriminação e o favoritismo encobertos, a falta de comunicação e de participação na tomada de decisões.

Um estudo de Pinto (2009), cujo objectivo era a validação de uma escala de fontes de stress para a população de docentes universitários portugueses concluiu que as características do trabalho era o factor de stress mais comum nos profissionais do ensino superior português, seguido da carreira profissional, das condições do trabalho e por fim, do clima organizacional. No que respeita às características do trabalho, estas recaem na relação do sujeito com o seu trabalho, e caracteriza-se pela natureza das tarefas, pela conciliação de múltiplos papéis, pela sobrecarga de trabalho, pelo ritmo de trabalho, pela articulação trabalho/família, pelas responsabilidades e pela diversidade de tarefas. Já a carreira profissional reflecte o potencial stress dos factores de progressão na carreira, e representa-se através da progressão na carreira, da necessidade de formação, na avaliação do desempenho e no dilema pesquisa/docência. No que concerne às condições do trabalho, que focam as condições físicas, humanas e materiais necessárias ao desempenho profissional do docente, caracterizam-se pelo espaço físico, pela ausência de recursos ou materiais adequados, pela inexistência de recursos humanos apropriados e pela forma como a faculdade está organizada. Por fim, quanto ao clima organizacional, que diz respeito às percepções relativas ao ambiente de trabalho, nomeadamente, quanto os processos de comunicação e de relacionamento interpessoal, fazem parte os jogos de poder na faculdade, o ambiente vivido na organização, as distorções na comunicação, a relação com os superiores e com os colegas (Pinto, 2009).

Na verdade, os níveis de stress afectam de forma negativa a produtividade e o desempenho no trabalho dos docentes, o que estimula a insatisfação, a intenção de mudar de actividade laboral, a perda da produtividade e o absentismo (Blais & Lachance, 1992, Cooper, 1996 & Kinman & Jones, 2003, cit in Biron, Brun & Ivers, 2008).

1 Metodologia

O presente estudo é um estudo de caso múltiplo, exploratório, descritivo (Yin, 1994) e transversal (Sampieri, 2006). Apesar do stress ocupacional ser um tema amplamente estudado, não só ao nível da docência, mas, também, de outras profissões, só o é em grande escala ao nível dos docentes do ensino básico e secundário, sendo que ao nível do ensino universitário são escassas as referências relacionadas com o stress ocupacional nestes docentes. O mesmo acontece no que concerne aos estudos relativos ao modo como os docentes universitários gerem a fronteira entre o trabalho e a família.

2 Questão de investigação e objectivos do estudo

Com vista à estruturação formal da concepção do presente estudo, foram definidas duas questões de investigação, sendo elas: *De que modo, os docentes universitários gerem a fronteira entre o trabalho e a família? Há diferenças nas prioridades dos docentes universitários desde o início da sua actividade docente até à actualidade?*. A partir destas, foram delineados os objectivos do mesmo, como instrumentos de orientação ao longo de todo o processo de investigação. Desta forma, *com este estudo pretende-se compreender de que modo os docentes universitários gerem a fronteira entre o trabalho e a família*, posteriormente, foram constituídos três objectivos de cariz mais específico: *perceber se houve alterações das prioridades dos docentes universitários desde o início da sua actividade docente até à actualidade, perceber se os docentes universitários percebem a relação trabalho/família como fonte indutora de stress e conhecer as estratégias que os docentes universitários usam para gerir a fronteira entre o trabalho e a família*.

3 Casos

Os participantes deste estudo são 6 docentes universitários, que pertencem a diferentes Faculdades de uma Universidade Portuguesa, sendo que 4 sujeitos são do sexo feminino e 2 sujeitos do sexo masculino. As idades variam entre os 37 e os 51 anos, sendo a média das idades igual a 42, 8 anos. Todos os sujeitos entrevistados são casados e têm de 1 a 3 filhos. Dos casos em análise, 4 exercem funções de gestão, sendo que 2 deles acumulam 2 cargos de gestão, quanto às categorias a que pertencem os docentes e, segundo o estatuto da carreira docente, 5 deles são Professores Auxiliares e 1 é Professor Catedrático (cf. Quadro 1).

Casos	Idade	Sexo	Estado civil	Nº de filhos	Categoria	Função de gestão	Tempo durante o qual exerce função de gestão
Caso A	43	Feminino	Casado	3	Professor Auxiliar	Comissão da Direcção de Mestrado	1 ano
						Comissão da Direcção de Doutoramento	3/4 anos
Caso B	43	Masculino	Casado	1	Professors Catedrático	Vice-presidente do Conselho Directivo	8 anos
						Vice-presidente do Conselho Pedagógico	1/2 anos
Caso C	37	Feminino	Casado	2	Professor Auxiliar	Director de secção	1 ano
Caso D	40	Feminino	Casado	2	Professor Auxiliar	Não se aplica	Não se aplica
Caso E	51	Masculino	Casado	2	Professor Auxiliar	Vice-presidente do Conselho Pedagógico	1 ano
Caso F	43	Feminino	Casado	3	Professor Auxiliar	Não se aplica	Não se aplica

Quadro 1: Caracterização dos casos

4 Técnica de recolha de dados

A recolha dos dados foi realizada através de entrevista construída a partir da revisão bibliográfica acerca do tema em questão e tendo em consideração os objectivos e a questão de investigação deste estudo.

A escolha da entrevista como técnica de recolha de dados prendeu-se com o facto do principal objectivo ser a delineação de algo específico, a gestão da fronteira entre o trabalho e a família, e do modo mais rigoroso possível, relativamente a um conjunto de casos específicos. Na verdade, as situações de trabalho, a dinâmica e as relações familiares variam de indivíduo para indivíduo. Deste modo, conhecer as estratégias de articulação trabalho/família eleitas pelos docentes universitários, bem como, perceber se percebem a relação entre o trabalho e a família como fonte indutora de stress constituem-se também objectivos da presente investigação, e tratam-se de acontecimentos vividos e experienciados pelos sujeitos, situações que a entrevista permite explorar (Poirier, Clopier-Valladon & Raybaut, 1995).

Para o efeito foi elaborado um guião de entrevista (cf. ANEXO A) constituído por quatro áreas: “Dados demográficos”; “Eu e o meu trabalho”; “Eu e a minha família” e “A gestão da fronteira trabalho/família”. A área dos dados demográficos reporta-se a variáveis como a idade, o género, o estado civil, o número de filhos e as suas idades, indaga acerca do exercício de um cargo de gestão e, em caso afirmativo, há quanto tempo. Esta primeira área surge no sentido de possibilitar a caracterização dos casos em análise, para tal, centra-se

essencialmente nos dados profissionais como: se exerce ou não algum cargo de gestão e o número de anos de experiência profissional. Para além disso, e porque o principal objectivo do estudo é compreender de que modo os docentes universitários gerem a fronteira entre o trabalho e a família, tornou-se pertinente questionar o estado civil, o número de filhos e as suas idades para caracterização do contexto familiar dos participantes do estudo. Isto porque, a teoria aponta para o facto de que quanto maior for a família, maiores são as expectativas em relação a ela e maior a pressão sentida no trabalho para lhes dar resposta, do mesmo modo que, o conflito entre o trabalho e a família pode ser mais acentuado com o aumento das obrigações familiares, como, por exemplo, o casamento ou a existência de filhos (Cooke & Rousseau, 1984).

A área “Eu e o meu trabalho” está direccionada para a compreensão da vivência do trabalho por parte do docente e procura compreender se o desenvolvimento da carreira fomentou alterações nas prioridades profissionais dos sujeitos. Como vimos anteriormente, o conceito de trabalho e o seu significado têm sido alvo de inúmeras transformações ao longo dos tempos, para além de que o trabalho é um factor caracterizador da identidade de cada um. Deste modo, esta área foca-se nas seguintes questões: a) Que obrigações e/ou responsabilidades tem no exercício da sua actividade de docente? b) Neste momento da sua carreira, que prioridades identifica a nível profissional? c) Se nos reportarmos ao início da sua carreira, sentiu alteração a nível das suas prioridades? Se sim, quais as alterações mais significativas a nível profissional?

Assim, a primeira questão procura perceber quais as responsabilidades e obrigações sentidas pelos docentes, dado que a sua profissão é considerada uma das mais exigentes e selectivas (Teodoro, 1994) e um factor desencadeador de stress ocupacional. A segunda e terceira questões estão relacionadas entre si e reportam-se à história da carreira profissional do sujeito, que acaba por reflectir a história de trabalho de cada um, de modo semelhante com o ciclo de vida da pessoa (Ramos, 2001). O principal objectivo das questões é perceber quais os aspectos mais valorizados e com maior significado para o sujeito no início da sua carreira de docente e quais são os mais importantes na actualidade, isto é, pretende-se saber se, com o decorrer do tempo, se o docente percepcionou mudanças ao nível das suas prioridades profissionais.

A área “Eu e a minha família” centra-se na compreensão da vivência da família. Com efeito, as mudanças que possam ser verificadas a nível familiar advêm de todas as transformações que ocorrem nos sistemas de trabalho, do mesmo modo que as alterações nos sistemas e dinâmicas da família modificam a vida laboral (Shellenberger & Hoffman, 1995). Deste modo, as questões aqui colocadas passam por: a) Neste momento da sua carreira, que prioridades

identifica a nível pessoal? b) Se nos reportarmos ao início da sua carreira, sentiu alteração a nível das suas prioridades? Se sim, quais as alterações mais significativas a nível pessoal? c) Sente que foi ou é um pai/mãe presente na educação e no crescimento dos seus filhos? d) Enquanto cônjuge, sente que se dedicou ou se tem dedicado à sua relação? e) Esteve ausente em algum acontecimento familiar importante por causa do seu trabalho? É uma situação recorrente na sua vida?

As duas primeiras questões relacionam-se com a história de vida de trabalho do sujeito e o objectivo é perceber se, em algum momento da sua carreira profissional, a sua prioridade foi ou é a família e todas as actividades e momentos que pode viver com ela, dado que, segundo Ross e Altmaier (1994; cit in Ramos, 2001), no início da carreira, os sujeitos preocupam-se com o trabalho e formulam as primeiras expectativas, depois e até aos quarenta anos, centram-se na família, na comunidade e nas actividades de lazer, e até aos cinquenta anos os seus interesses podem divergir: ou são capazes de integrar harmoniosamente a esfera familiar com a laboral ou vivem estes dois mundos de forma separada. Já as três últimas questões procuram reflectir acerca da relação do sujeito com a sua família e a influência do seu trabalho nas relações familiares, enquanto cônjuge e pai/mãe, porque, muitas vezes, os sujeitos não são capazes de articular a esfera do trabalho com a esfera familiar, o que provoca uma situação de conflito, uma vez que podem surgir pressões ou exigências do trabalho ou da família que se tornam incompatíveis de alguma forma com a vida familiar ou com o desempenho no trabalho (Frone, 2003).

A última área, “A gestão da fronteira trabalho família”, procura perceber se os docentes universitários percebem a relação trabalho/família como fonte indutora de stress e, por outro, conhecer as estratégias que estes usam para gerir a fronteira entre o trabalho e a família, objectivos do presente estudo.

Assim, reporta-se a questões como: a) Ao longo do exercício da sua profissão, vivenciou momentos de maiores níveis de stress? b) Considera o seu trabalho como fonte indutora de stress? Se sim, a que níveis? c) Percepciona a progressão na carreira como fonte geradora de stress? De que forma? Porquê? d) De que forma o desempenho simultâneo de um cargo de gestão afecta os níveis de stress que sente? e) Considera que o stress sentido no local de trabalho afecta as suas relações familiares (mãe/pai/cônjuge)? Se sim, em que sentido? f) Sente que o facto de exercer um cargo de gestão lhe acarretou problemas e dificuldades nas suas relações com a família? g) Sente que é capaz de articular devidamente o seu papel no trabalho com o seu papel na família? h) Muitos são aqueles que vivem um conflito entre o trabalho e a família, dado não conseguirem conciliar os dois papéis. Como consegue conciliar

a exigências destes dois papéis? i) Considera o trabalho e a família como dois mundos ou domínios distintos? j) Sente-se capaz de fazer a separação entre as vivências do trabalho e as vivências no seio familiar? k) Alguma vez percepcionou que os constrangimentos do trabalho estavam a afectar a sua vida/relação familiar? l) Costuma preocupar-se em delinear o tempo em que se vai dedicar ao trabalho e o tempo em que vai estar com a família? m) Assume os mesmos comportamentos, emoções e atitudes no trabalho e na família? n) Que estratégias privilegia ou utiliza para gerir a fronteira entre o trabalho e a família?

As quatro primeiras questões focam-se no stress ocupacional, caracterizado por um desajustamento entre os sujeitos e o ambiente em que vivem. Este pode ser relativo à vida ocupacional (exigências de papel) e às competências do indivíduo, que oscilam entre a motivação e as potencialidades advindas do trabalho (French et al., 1974, cit. in, Mota-Cardoso, Araújo, Ramos, Gonçalves & Ramos, 2000). As duas primeiras questões estão direccionadas para o docente universitário, quer exerça ou não um cargo de gestão, e a terceira e quarta já são específicas para aqueles docentes que exercem um cargo de gestão. Porém, todas elas se focam no stress ocupacional, com o fim último de perceber se consideram a sua profissão como fonte geradora de stress, a que níveis e em que momentos da vida profissional foi mais notória a vivência do stress. As três questões seguintes procuram percepcionar o modo como o sujeito vive a relação entre o trabalho e a família, nomeadamente, explora se existe uma relação sustentada no conflito entre os dois domínios. Na verdade, se o conflito existir na relação, este pode ser baseado no tempo, isto é, o sujeito investe mais tempo num dos domínios em detrimento do outro, na tensão, ou seja, o indivíduo deixa extravasar as emoções negativas de um domínio para o outro ou no comportamento quando as normas e as expectativas relativas a um papel não são compatíveis com as do outro papel (Brough & O'Driscoll, 2005 in Stamatios, Antoniou & Cooper, 2005). Estas bases do conflito serão analisadas a partir das respostas às questões h); i); j) e k). Com efeito, podemos considerar que a fronteira entre o trabalho e a família, considerada por Clark (2000), pode assumir três vertentes: a física (define até onde é que os comportamentos relevantes de cada domínio têm lugar), a temporal (divide o momento em que o trabalho é feito, do período em que as responsabilidades familiares devem ser consideradas) e a psicológica (foca-se nas normas individuais estabelecidas de comportamentos, pensamentos e emoções que melhor se adaptam a cada um dos domínios). Estas vertentes serão analisadas a partir das questões l); m) e n).

5 Procedimento

Foram entrevistados individualmente seis docentes universitários, as entrevistas foram gravadas e realizadas nos gabinetes desses mesmos docentes, com uma duração que varia entre os vinte minutos e uma hora e trinta minutos e, posteriormente, foi efectuada a transcrição de todas as verbalizações dos sujeitos.

6 Técnica de análise dos dados

Os dados recolhidos foram sujeitos à análise do conteúdo, efectuada com o auxílio do programa informático Nvivo7.

A análise do conteúdo será utilizada para o tratamento de dados, porque se trata de uma metodologia que se centra nos conteúdos verbalizados pelos sujeitos, bem como, no fim que procura atingir, neste caso específico, compreender de que modo os docentes universitários gerem a fronteira entre o trabalho e a família.

7 Resultados

Para a análise dos dados recolhido foi necessário previamente proceder à criação do sistema de categorias, aspecto que faremos referência na primeira secção. Por fim, apresentaremos os resultados divididos em duas partes: os resultados descritivos e os resultados analíticos (Richard, 2005), isto para melhor compreendermos o modo como os docentes universitários gerem a fronteira entre o trabalho e a família.

7.1 Sistema de Categorias

Foi necessário elaborar um sistema de categorias (cf. Quadro 2) para permitir a codificação e posterior interpretação das informações obtidas a partir das entrevistas efectuadas. O conjunto final de categorias resultou, numa primeira fase, da revisão bibliográfica e do guião da entrevista, tendo sido posteriormente, ajustado para a inclusão de aspectos referidos pelos entrevistados, nomeadamente, no que respeita às actividades do docente, às prioridades pessoais, aos factores indutores de stress, principalmente, a realização das tarefas de casa, a falta de tempo para realizar actividades pessoais e o exercício de um cargo de gestão, bem como, as estratégias de articulação trabalho/família.

Categorias	Descrição das categorias
A)Actividades do docente	Todas as actividades que o sujeito considere que fazem parte das suas obrigações/responsabilidades enquanto docente universitário.
A1) Pedagógica	Actividades relacionadas com a preparação, a leccionação das aulas, o atendimento aos alunos e o acompanhamento dos alunos em trabalhos de determinada unidade curricular, em teses de mestrado ou doutoramento.
A2) Científica	Actividades relativas à publicação de artigos, nacionais ou internacionais, à investigação, bem como à participação ou deslocação a conferências relacionadas com a sua área de investigação/ensino.
A3) Gestão	Todas as actividades de carácter mais administrativo, desenvolvidas no âmbito do exercício de cargos de gestão. Nomeadamente participação em reuniões e tomada de decisões quando assim lhe compete.
B)Prioridades na carreira	Diz respeito ao desenvolvimento/modificação das prioridades, no âmbito da carreira, que foram progressivamente estabelecidas pelo docente universitário, desde o início da sua actividade de docente até à actualidade.
C)Prioridades pessoais	Diz respeito ao desenvolvimento/modificação das prioridades, a nível pessoal, pelas quais o docente universitário teve de optar ao longo da sua carreira.
C1) Família em geral	Relaciona-se com as prioridades no seio familiar, nomeadamente no que diz respeito à importância que a família tem tido para o docente desde o início da sua carreira até ao momento presente.
C2) Filhos	Diz respeito ao período da carreira em que decide ter filhos, à presença ao longo do seu crescimento, à preocupação e à disponibilidade para com a sua educação, saúde e o acompanhamento nas actividades extra-curriculares (festas, desporto) dos mesmos.
C3) Cônjuge	Refere-se ao relacionamento com o conjuge e à dedicação para com a relação.
D)Factores indutores de stress	Todas as situações, relacionadas com a profissão e/ou com a família, que o docente considera causa indutora de stress.
D1) Sobrecarga de trabalho	Estão relacionados com a acumulação de trabalho e a percepção de falta de tempo para o concluir, isto é, o ter excesso de trabalho, bem como à grande diversidade de solicitações provenientes dos alunos (apoios em trabalhos, mestrados, doutoramentos) e a pedidos externos de colaboração quer no âmbito da docência quer no âmbito da publicação.
D2) Realização de tarefas familiares	Questões relacionadas com os filhos, principalmente, com a gestão da casa, que retiram tempo para realizar as tarefas do trabalho, e com a insatisfação sentida pelo facto de não poder dar apoio ou estar mais vezes com os membros mais próximos da família alargada (pais, irmãos, sobrinhos).
D3) Falta de tempo para realizar actividades pessoais	Falta de tempo para realizar actividades de lazer e/ou culturais, sozinho ou com amigos.
D4) Progressão na carreira	Fases de progressão da carreira como fazer o mestrado e o doutoramento, ser submetido às provas de agregação ou aptidão pedagógica.
D5) Exercício de um cargo de gestão	O exercício de um cargo de gestão para além da actividade de docente.
D6) Insegurança profissional	Refere-se à incerteza quanto ao seu futuro na profissão de docente universitário no que respeita ao estatuto da carreira de docente e especialmente para aqueles que se encontram em regime de contrato.
D7) Relacionamento interpessoal	Prende-se com a comunicação com os alunos, na comunidade académica em geral, nomeadamente, no contexto da sala de aula, em conferências nas quais seja orador e com os colegas de profissão, superiores ou outros.
E) Articulação Trabalho/Família	Refere-se ao modo como os docentes universitários vivem a relação entre o trabalho e a família.
E1) Extravasamento (<i>Spillover</i>)	A vivência da relação entre o trabalho e a família, por parte do docente, é pautada pelo extravasar das experiências emocionais do trabalho na família ou da família no trabalho, influenciando-se mutuamente.
E2) Compensação	O docente vive a relação entre o trabalho e a família baseada na procura de elementos de compensação em ambos os domínios, ou seja, procura na família aquilo que não alcança no trabalho e, no trabalho, o que não consegue na família.
E3) Segmentação	Os docentes consideram a família e o trabalho como dois domínios distintos e são capazes de lidar ou funcionar de forma satisfatória num deles, sem influenciar o outro.
E4) Conflito	A vivência da relação entre o trabalho e a família é pautada pelo conflito quando o docente percebe que as exigências de um dos domínios são incompatíveis com as do outro domínio.
E4a) Conflito trabalho/Família	Refere-se ao conflito vivido entre o trabalho e a família quando as exigências e acontecimentos do trabalho influenciam o desempenho do papel do docente na família.
E4b) Conflito baseado na tensão	Ocorre quando o docente deixa extravasar as emoções negativas de um dos domínios no outro.
F)Estratégias de articulação Trabalho/Família	Meios através dos quais os docentes universitários procuram articular ou gerir as exigências do trabalho com as da família.
F1) Existência de apoios	Refere-se ao apoio prestado por familiares ou outros, nomeadamente a existência de uma empregada em casa.
F2) Organização das tarefas de casa	Diz respeito à organização das tarefas de casa de forma a não colidirem ou de colidirem o mínimo possível com as do trabalho, através de uma lista de tarefas ou da utilização da agenda “familiar” ou à organização mental das tarefas.
F3) Alteração das regras de funcionamento	Mudar ou adaptar comportamentos familiares e de trabalho de forma a não colisão de papéis, nomeadamente favorecer a aquisição de competências aos membros da família nuclear, que permitam maior autonomia e cooperação na realização de tarefas familiares. Auto disciplinar-se na gestão das tarefas profissionais.

Quadro 2: Sistema de categorias

7.2 Resultados descritivos

7.2.1 *Eu e o meu trabalho*

A compreensão da vivência do trabalho por parte dos indivíduos é essencial para perceber a importância confiada ao trabalho, assim foram criadas duas categorias principais e três secundárias relativas a esta dimensão.

7.2.1.1 *Eu e o meu trabalho: Actividades do docente*

A categoria principal *Actividades do docente* reporta-se a todas as actividades que o sujeito considera que fazem parte das suas responsabilidades e obrigações laborais. A partir dos casos em estudo, foram geradas três subcategorias: a) *Pedagógica*; b) *Gestão*; c) *Científica*, cujo total de unidades de registo se encontra no anexo B. A subcategoria mais vezes verbalizada pelos sujeitos é a actividade pedagógica, seguida da científica e por fim a de gestão. Podemos constatar isso a partir do Quadro 3.

Casos	Actividades do docente		
	Pedagógica	Científica	Gestão
A	2	1	1
B	1	0	0
C	1	1	1
D	2	1	0
E	2	1	0
F	2	0	0
Totais	10	4	2

Quadro 3: *Actividades do docente* (número de vezes verbalizadas pelos sujeitos)

De seguida são apresentadas algumas das verbalizações¹ dos sujeitos relativas à categoria *Actividades do docente*. (cf. Quadro 4).

Casos	Actividades do docente		
	Pedagógica	Científica	Gestão
A	“Em termos pedagógicos portanto são as aulas, as minhas obrigações são essas, dar as aulas, a preparação das aulas, o atendimento aos alunos (...) há o atendimento a esses alunos que exigem uma maior, uma maior disponibilidade da nossa parte, não é?”	“Depois em termos científicos a as nossas obrigações são a publicação em revistas científicas, a ida a congressos, conferências (...) que se há-de traduzir num output em termos de publicações em revistas internacionais de preferência (...)”	“(...) quer a componente de gestão, todas as actividades digamos mais administrativas. “
B	“Portanto, eu sou regente este ano lectivo de duas cadeiras, reportando-nos ao meu trabalho actual, que são duas cadeiras bastante exigentes (...). Tenho também a responsabilidade do módulo de introdução à nutrição clínica (...)”		
C	“estou a leccionar a cadeira de B práticas, as aulas práticas, a pronto nesse âmbito temos de preparar aulas, temos que pronto tirar dúvidas aos alunos, a pronto várias tarefas, várias responsabilidades que temos dentro desse campo.”	“Além disso temos de fazer também investigação, também estou a fazer investigação que também me rouba bastante tempo (...)”	“Portanto, neste momento para além de estar na como directora da secção (...)”
D	“Cumprir o horário e cumprir o trabalho da melhor maneira possível, sou muito dedicada aos alunos tenho de ver tudo e explicar-lhes tudo direitinho a pronto, ah depois as reuniões que nós temos, o planeamento das aulas.”	“(...) por outro lado a investigação que somos obrigados.”	
E	“Bom isto tem a ver depois disso há as questões da planificação propriamente dita das aulas, há as aulas, há o apoio tutorial aos alunos e a avaliação. Do ponto de vista da actividade docente creio, isto é, a questão de preparar as aulas, do estudo (...)”	“(...) bom eu acho que isso depois entra numa fronteira que intersecta com a minha actividade como investigador, pronto. Neste caso, acaba por ser antigo, muitas das coisas que eu trabalho de aulas são questões que eu tenho vindo a trabalhar na própria investigação (...)”	
F	“(...)portanto da organização toda de uma disciplina, desde o planeamento, de tudo das matérias, das aulas, do acompanhamento dos alunos, dos trabalhos, das correcções dos exames e portanto tudo aquilo que é inerente ao planeamento de uma disciplina (...)”		

Quadro 4: Exemplos de verbalizações acerca das *Actividades do docente* (cf. ANEXO F)

7.2.1.2 *Eu e o meu trabalho: Prioridades na carreira*

Na verdade, o desenvolvimento da carreira dos indivíduos acompanha inevitavelmente o seu ciclo de vida, logo desde o início da sua actividade de docente até ao final da mesma, as prioridades do sujeito podem sofrer alterações, na maioria das vezes relacionadas com as modificações da vida laboral (Ramos, 2001).

¹ Ao longo de toda esta secção, de modo a garantir o anonimato das sujeitos, todas as transcrição relativas às verbalizações dos participantes no estudo foram colocadas no masculino e todas as unidades curriculares, bem como, o nome da Universidade e/ou Faculdade em que exerce funções foram substituídas por letras de forma aleatória.

Deste modo, tornou-se pertinente conhecer essas alterações nas prioridades ao nível da carreira, e foi criada a categoria *Prioridades na carreira, inserida na área Eu e o meu trabalho*, que procura conhecer as modificações ou o desenvolvimento das prioridades do sujeito, desde o início da sua actividade laboral até ao presente. Vejamos no Quadro 5 algumas das verbalizações dos sujeitos relativamente à alteração das prioridades na carreira, no anexo C pode ser vislumbrado o total de unidades de registo relativo a esta categoria.

Casos	Prioridades na carreira
A	“Portanto, as prioridades são essas em termos científicos da publicação, portanto exijo de mim próprio a presença em duas conferências pelo menos no ano. Em termos de conferências internacionais, publicações também de artigos, embora não tenha, o meu objectivo era que pelo menos um artigo por ano numa revista internacional conseguisse ter publicado (...) Outra minha prioridade é em termos pedagógicos portanto as aulas terem qualidade e estarem actualizadas (...). No início era mais só a componente pedagógica que me preocupava, a exposição não publica, os alunos, portanto ter de trabalhar essas minhas competências de relacionamento interpessoal mas mais em público (...)E em termos científicos portanto aquela questão das conferências e da publicação não eram uma prioridade tão grande, também não haviam essas exigências tão fortes como existe agora. Portanto houve de facto essa mudança e também obviamente não tinha a responsabilidade nem de gestão nem de orientação de alunos.”
B	“A nível profissional na carreira a Faculdade tem tido um desempenho a nível de publicações (...) o esforço que se tem mantido na Faculdade tem sido um bocadinho tentar não baixar então o nível de produção como resultado como resultado final de produção científica. (...) Depois há outras tarefas que não têm a ver propriamente com a docência mas que tem a ver com a participação em centros de investigação (...) depois temos os projectos, a investigação, a participação em sociedades científicas (...)”
C	“Portanto para mim primeiro sou sincero dar aulas é uma das maiores prioridades, (...) mas a investigação também tem que estar conciliada ao mesmo nível (...).Não, não as mesmas. Na altura tinha que fazer primeiro o doutoramento portanto como eu também gostava muito e continuo a gostar de dar aulas portanto as prioridades são as mesmas.”
D	“Para mim a prioridade são as aulas (...) deveria ser a investigação como eu não consigo desempenhar pronto esse papel da investigação sem desempenhar um bom papel como professor, a prioridade é são as aulas sem dúvida. E os alunos sem dúvida, se eles vierem para aqui falar perco imenso tempo com eles e depois não tenho tempo para a investigação na realidade a prioridade são eles. Sempre foi.”
E	“A minha primeira prioridade que eu não sei se vai ser possível concretizar, mas a minha primeira prioridade é tornar-me melhor professor do que aquilo que hoje sou e provavelmente a minha primeira prioridade é uma preocupação que eu tenho (...) tenho de me envolver mais na investigação e depois em consequência disto provavelmente na internacionalização, porque embora isto não seja um objectivo meu, vejo como um objectivo (...) das instituições de ensino superior mas claramente que o meu primeiro objectivo não é o da internacionalização, o meu objectivo é o da docência e de alguma forma da investigação e só depois é que poderá vir a história da internacionalização, da escrita de artigos, etc. Quando comecei como docente a minha grande prioridade era fazer o doutoramento (risos), era a grande prioridade, também, tinha preocupações enquanto professor (...). No princípio da carreira sim, porque era preciso claramente era a história do doutoramento, do passar a professor auxiliar o mais rápido possível para chegar à nomeação (...)”
F	“Nós neste momento estamos com digamos com algumas quase obrigações em termos de reconfiguração também da universidade e portanto além da entrada em Bolonha aquilo que exige agora na universidade em termos da nossa produtividade, dos centros de investigação, a criação dos centros de investigação, as publicações que são quase obrigatórias em termos de periódicos portanto neste momento estamos a reconfigurar. (...) neste momento, todas as nossas prioridades estão todas canalizadas para aí, para a investigação e para a reconfiguração também dos segundos ciclos, dos cursos da escola doutoral, cursos de doutoramento ligados a esse centro de investigação (...). Uma grande alteração se pensarmos, eu entrei para a faculdade (...) há 19 anos como docente e as prioridades eram outras completamente diferentes, o nosso percurso académico era a realização, eram os momentos culminantes das provas de aptidão pedagógica, capacidade científica, depois o doutoramento. As exigências que hoje se colocam aos docentes são completamente, são completamente diferentes, em termos de investigação, em termos de produtividade que se colocam neste momento.”

Quadro 5: Exemplos de verbalizações acerca das *Prioridades na carreira* (cf. ANEXO G)

Assim, foi-nos possível constatar que as prioridades, de um modo geral, variam entre a componente pedagógica e a científica. Na verdade, actualmente, os docentes atribuem maior importância a todas as questões relacionadas com a planificação das aulas, o apoio aos alunos, a escrita de artigos, a participação em centros de investigação e a deslocação a conferências.

No passado as prioridades eram outras, mais centradas no seu próprio doutoramento e ascensão na carreira, nunca descorando a preocupação com a docência propriamente dita nem com a investigação, porém as exigências em termos da investigação eram menores. Apesar das prioridades ou dos objectivos profissionais sofrerem alterações de acordo com o período da carreira em que se encontram, há quem considere que “(...) os objectivos são sempre os mesmos, fazer ciência, levantar questões, afinar um bocado a técnica, a técnica docente.” (Caso B).

7.2.2 *Eu e a minha família: Prioridades pessoais*

Do mesmo modo que podem ocorrer alterações das prioridades do docente universitário no âmbito da carreira, também a nível pessoal podem surgir transformações em consequência da vida profissional. Assim, foi criada a categoria principal: *Prioridades pessoais*, desta e, de acordo com os ajustamentos de categorias e subcategorias que foram necessários face aos casos em estudo, emergiram três subcategorias ou categoria secundárias: a) *Família em geral* b) *Filhos* e c) *Cônjuge*.

Relativamente às subcategorias podemos verificar que os *Filhos* são apontados pelos docentes como a maior prioridade, seguido do *Cônjuge* que apesar de assumir um papel importante na vida do docente é uma relação vivida em segundo plano. A existência destas duas subcategorias prende-se com a importância em perceber como é vivida a relação com os filhos e com o cônjuge, a dedicação para com os dois tipos de relação e, no caso dos filhos, a disponibilidade para a educação e saúde dos mesmos, bem como, a presença nas actividades desenvolvidas por eles. A análise da subcategoria *Família em geral*, a menos verbalizadas pelos docentes, procura sobretudo conhecer a importância que a família tem tido para o sujeito, considerando o período de tempo que decorre desde o início da sua actividade de docente até à actualidade. Segue-se o Quadro 6 onde é possível verificar esta distribuição, o total das unidades de registo encontra-se no anexo C.

Casos	Prioridades Pessoais		
	Família em geral	Filhos	Cônjuge
A	2	3	1
B	2	5	1
C	1	3	2
D	2	4	1
E	0	8	4
F	1	3	1
Totais	8	26	10

Quadro 6: *Prioridades pessoais* (número de vezes verbalizadas pelos sujeitos)

Tal como podemos constatar no Quadro 7, os docentes consideram a família como a prioridade máxima quer no início da sua actividade laboral quer no momento presente, contudo afirmam que no passado a disponibilidade para estar com a família era maior, quer no que respeita à família nuclear quer à família alargada, sendo que, para esta o tempo disponível é bem mais escasso.

Casos	Prioridades pessoais		
	Família em geral	Filhos	Cônjuge
A	“Portanto a nível pessoal para mim, uma das minhas prioridades foi sempre a família, mesmo no passado, no início da minha carreira (...) Gradualmente fui deixando, fui deixando de dar tanto tempo à vida familiar e dar mais à vida profissional (...)”	“Sim, sim. Sinto que fui. (...) eles como jogam, treinam durante a semana e ao fim-de-semana têm jogos de basquete e portanto nós temos que ir ver os jogos de basquete (...)”	“(...) também às vezes não há tempo para estar muito com o meu marido, se bem que nós temos uma vantagem que é trabalhamos os dois no mesmo local (...). A parte afectiva às vezes fica um bocadinho de lado mas nos conseguimos conciliar (...)”
B	“Portanto faz parte dos meus objectivos também conseguir dedicar mais tempo à família e quando eu digo dedicar mais tempo se calhar é devolver à família o tempo que ela tem de direito. “	“Ter um filho de quatro anos faz-me muito querer acompanhá-lo mais (...) ainda em Maio passado fui a um congresso (...) ele foi connosco (...)”.	“Penso que sim, penso que sim. Se calhar também facilita trabalharmos no mesmo espaço físico (...)”
C	“Quando eu vim para aqui já tinha a primeira portanto a prioridade era a mesma, porque antes de vir para aqui dava aulas era no secundário e quando vim para aqui já a tinha portanto a nível do ensino superior as prioridades não se alteraram (...)”	“(…)com elas pronto tudo o que é relacionado com elas tem prioridade máxima. (...) Sei lá educação, já disse pronto antes da educação a saúde em primeiro lugar saúde, educação por aí fora.”	“(…) depois o marido é óbvio (...).Ai já não digo sim não é, porque lá está mal mas pronto, as minhas filhas destacam-se bem a parte do meu marido mas acho que sim não com tanta convicção mas acho que sim também.”
D	“claro que a família está primeiro mas na prática as coisas não funcionam dessa maneira (...) portanto acabou a família por ser posta um bocado de lado.”	“Os filhos são a grande prioridade sem dúvida e o resto fica um bocado para trás infelizmente. Cheguei a trabalhar muitas e muitas horas com eles ao colo bebés (...)”	“Tento embora em segundo plano mas tento, e ele queixa-se tenho a sorte de ter um marido que me compreende mas que se queixa muitas vezes queixa.”
E		“(…) tenho um filho de 15 anos (...) acaba por ser a maior preocupação (...). A preocupação com a filha mais velha é (...) trata-se basicamente de a apoiar, a autonomizar-se face à família (...)”	“Bom, nós trabalhamos juntos, não é? (risos). (...) há claramente aqui muita cumplicidade por aqui. E portanto, agora admito que, admito que dentro da nossa dinâmica familiar provavelmente é a nossa relação (...) que é menos objecto de cuidado.”
F	“quando comecei a dar aulas na faculdade não tinha nenhum filho ainda (...) e portanto era obviamente a manutenção da vida pessoal que qualquer pessoa tem (...)”	“Portanto é o acompanhamento dos meus filhos (...) Nos momentos importantes tentamos sempre ir às actividades extra curriculares (...) uma actuação de música ou no desporto (...)”	“O meu marido também é professor (...) conseguimos sempre conciliar e conjugar em muitos momentos, há pequenos momentos a dois para as coisas se irem acertando, uns almoços conjuntos (...)”

Quadro 7: Exemplos de verbalizações acerca das *Prioridades pessoais* (cf. ANEXO H)

7.2.3 A gestão da fronteira Trabalho/Família

Perceber como os docentes gerem a fronteira entre o trabalho e a família, duas esferas estruturantes da vida do sujeito, constitui-se o objectivo principal do presente estudo. Deste

modo, foram criadas três categorias principais: a) *Factores indutores de stress*; b) *Articulação trabalho/família* e c) *Estratégias de articulação trabalho/família*.

7.2.3.1 A gestão da fronteira Trabalho/Família: Factores indutores de stress

Os factores indutores de stress dizem respeito a todas as situações de carácter laboral ou familiar que o docente considera como fontes de stress. No decorrer do presente estudo, foram criadas sete subcategorias (cf. Quadro 8) de acordo com a teoria e também à luz das verbalizações dos sujeitos.

Casos	Factores indutores de stress						
	Sobrecarga de trabalho	Realização de tarefas familiares	Falta de tempo para realizar actividades	Progressão na carreira	Exercício de cargo de gestão	Insegurança profissional	Relacionamento interpessoal
A	1	3	2	1	3	0	0
B	2	0	1	2	2	0	2
C	2	2	0	0	2	1	1
D	2	0	0	0	0	0	0
E	4	0	1	0	2	0	0
F	2	2	0	0	0	0	0
Total	13	7	4	3	9	1	3

Quadro 8: *Factores indutores de stress* (número de vezes verbalizadas pelos sujeitos)

Os sujeitos consideram como principal fonte de stress, e mais vezes verbalizada, a *sobrecarga de trabalho*, seja pelo número de alunos, pelo acompanhamento nos trabalhos, teses ou outros, seja pela existência de solicitações da instituição ou externas a esta. O *exercício de um cargo de gestão* é a segunda principal fonte de stress dos docentes, apesar de ser atenuada pelo facto de ser uma actividade exercida de forma partilhada, apenas quando se tratam de decisões ou resolução de problemas de cariz mais complexo é que se poderá tornar uma fonte de stress mais constante. Segue-se a *realização das tarefas familiares*, que está relacionado com a dificuldade em gerir as tarefas de casa, dado que, para além destas existem também as do trabalho que muitas vezes coincidem. Encontra-se posteriormente o stress sentido devido à *falta de tempo para realizar as actividades pessoais*, principalmente, pela insatisfação sentida devido à falta de tempo que impossibilita a prática de actividades de lazer. Sucede o *relacionamento interpessoal*, muitas vezes relacionado com o exercício de um cargo de gestão, pelo facto desde implicar uma maior proximidade com os colegas de trabalho cuja interacção nem sempre acontece da melhor forma, o que faz com que seja encarado como

fonte de stress, devido às dificuldades comunicacionais. A *progressão na carreira* não é para todos os docentes mecanismo gerador de stress, dado que, poucos o referem como tal, contudo salientam que o stress sentido ao longo da sua progressão na carreira serviu como um motor de acção e não tanto como inibidor. Por último, a *insegurança profissional*, apesar de só ser referida por um docente que se encontra em regime de contrato, faz com que ele se sinta inseguro e com algum receio face ao futuro. No Quadro 9 (cf. pág. 38) transcrevemos algumas das verbalizações dos docentes relativamente ao stress que sentem na sua profissão, quanto ao total das unidades de registo podemos verificá-lo no anexo D.

7.2.3.2 A gestão da fronteira Trabalho/Família: Articulação Trabalho/Família

A *Articulação trabalho/família* refere-se ao modo como o sujeito vive a relação entre estes dois domínios da sua vida. De acordo com Ramos (2001), e tal como descrevemos anteriormente (cf. pág.14) a vivência desta relação pode ser descrita a partir de cinco modelos interligados entre si. Todavia, e após análise das entrevistas realizadas, foram considerados quatro dos cinco modelos. Assim, criamos quatro subcategorias: a) *Extravasamento (spillover)*; b) *Compensação*; c) *Segmentação* e d) *Conflito*. Ainda foram geradas duas subcategorias secundárias a partir da subcategoria *Conflito*, sendo elas: o *conflito trabalho/família* e o *conflito baseado na tensão*. Apesar de existirem outras formas e origens do conflito, não foram consideradas no sistema de categorias final, dado que, as verbalizações dos docentes não se reportavam a situações características dessas mesmas bases e tipos de conflito.

Casos	Factores indutores de stress						
	Sobrecarga de trabalho	Realização de tarefas familiares	Falta de tempo para realizar actividades pessoais	Progressão na carreira	Exercício de um cargo de gestão	Insegurança profissional	Relacionamento Interpessoal
A	“(…) actualmente é claro com alguns custos para mim, sinto muito bem esse stress de ter que estar em dois sítios ao mesmo tempo (…)”	“(…) a família consome tempo que eu preferia não ter e que preferia dedicar ao trabalho (…)-pôr os filhos que já são grandinhos a fazer alguma coisa, que também me dá um stress (…)”	“(…) outro tipo de actividades de voluntariado, que fiz no passado (…)-ir ao ginásio (…)-também é outra coisa que me causa algum stress é ter pago alguma coisa que não estou a aproveitar (…)”	“(…) Um bocadinho mas não um stress que me incapacite, (…)-há momentos de maior aflição de mais stress (…)”	“(…) são decisões partilhadas (…)-não me gera de facto não me gera stress, não tem gerado. (…)-Não traz muitas, não traz muito stress, isso não.”		
B	“(…) é humanamente impossível eu abrir a minha caixa do correio e ver numa manhã 30 e-mails que exigem uma resposta (…)-o que me causa mais stress é esta sobrecarga (…)-dar resposta a todas as solicitações.”		“(Já não vou ao cinema, com ele fui ver o Madagáscar e o Panda do Kung Fu com ele mas já não ia ao cinema há 3 anos 4 desde que ele nasceu quase (…))”	“(…) tive o stress de ter que me organizar para ver os timings (…)-o que é um stress que tem a ver com a preparação das coisas (…)”	“(Penso que são outras dimensões de stress, portanto a gestão de pessoas acrescenta um mar de coisas que há para fazer, de repente mais uma que se tem de ligar, falar.”		“(…) as relações com as pessoas, não é? (…)-acho que é o grande desafio para as instituições, olhar para as pessoas como pessoas, portanto isso consome-nos muito (…)”
C	“(…) há várias coisas que tenho que trabalhar que é cansativo e que provocam muito stress. Porque eu sou muito stressada de natureza (…)”	“(…)tento comer com a minha filha isso dá-me um gozo embora seja uma fonte de stress pegar no carro ir buscá-la a correr (…)”			“(Sim, muito mais do que se não tivesse. (…)-é mesmo elementos que existem em qualquer sítio (…))”	(…) o meu contrato termina daqui mais ou menos um ano, aí sim gera-me muito stress.”	“(…) as comunicações pessoais(…) não são as melhores (…)-tentar falar com essas pessoas eu já vou num stress muito grande”
D	“(Sem dúvida. Tem tudo a ver com o tempo, não é? Pronto e com a pressão às vezes temos de fazer coisas para ontem, não é? (…)-o excesso de trabalho também é muita coisa ao mesmo tempo.”						
E	“(…). As orientações (…)-as situações de solicitações do exterior para participar em conferências, para ir a congressos (…)-Não é só o volume de trabalho é muitas vezes a dispersão (…)”		“(…) há quanto tempo eu não me sento no sofá a ler o “Expresso” ou o “Sol” e não tenho uma sonequinha, (…))”		“(Afecta um bocadinho (…)-não afecta tanto porque (…)-é um exercício partilhado (…)-faz diminuir claramente os níveis de stress (…)).”		
F	Hoje em dia as solicitações são tantas (…)-há sobretudo uma dispersão de tarefas e de funções que somos chamados a dar resposta e isso de facto faz com que o tempo não chegue.”	“(e é preciso gerir muito bem o dia-a-dia, é um esforço grande ter que gerir, ter que gerir as obrigações da carreira e o dia-a-dia da família.”					

Quadro 9: Exemplos de verbalizações acerca dos *Factores indutores de stress* (cf. ANEXO I)

Assim, como podemos constatar no Quadro 10 a *Segmentação* e o *Conflito trabalho/família* são as duas formas de viver a relação privilegiadas pelos indivíduos, seguida do *Extravasamento (spillover)*, por fim a *Compensação* é referida por dois dos docentes, já o *conflito baseado na tensão* é verbalizado por um participante. O total das unidades de registo pode ser observado no anexo E.

Casos	Articulação trabalho/família			Conflito	
	Extravasamento (spillover)	Compensação	Segmentação	trabalho/família	baseado na tensão
A	1	0	1	1	0
B	3	1	1	2	0
C	1	0	2	0	0
D	2	1	0	5	1
E	0	0	6	4	0
F	3	0	4	1	0
Totais	10	2	14	13	1

Quadro 10: *Articulação Trabalho/ Família* (número de vezes verbalizadas pelos sujeitos)

De seguida apresentamos algumas das verbalizações dos docentes para melhor ilustrar o modo como articulam o trabalho com a família (cf. Quadro 11, cf. pág. 40).

7.2.3.3 A gestão da fronteira Trabalho/Família: Estratégias de Articulação Trabalho/Família

A terceira e última subcategoria criada no âmbito da gestão da fronteira entre o trabalho e a família foi: *Estratégias de Articulação Trabalho/Família*. A partir daqui foram desenvolvidas três subcategorias a) *Existência de apoios*; b) *Organização das tarefas de casa* e c) *Alteração das regras de funcionamento*, elaboradas com base nas verbalizações dos docentes, dado que, a bibliografia é escassa no que respeita ao tema e muito mais quando nos centramos nas estratégias que possam ser adoptadas pelos sujeitos. Assim, e tal como demonstra o Quadro 12, a *alteração das regras de funcionamento*, quer em casa na procura da mudança do comportamento dos familiares no sentido de apoiar nas tarefas e gestão da casa quer na autodisciplina do docente, é a principal estratégia, segue-se a *existência de apoios* e, por fim, a *organização das tarefas de casa*, centrada na utilização da agenda familiar. O total das unidades de registo pode ser encontrado no anexo E.

Casos	Estratégias de Articulação Trabalho/Família		
	Existência de apoios	Organização das tarefas de casa	Alteração das regras de funcionamento
A	2	0	2
B	1	2	6
C	1	2	1
D	4	0	1
E	3	2	3
F	0	0	2
Totais	11	6	15

Quadro 12: *Estratégias de Articulação Trabalho/Família* (número de verbalizadas pelos sujeito) 39

Casos	Articulação Trabalho/Família				
	Extravasamento (Spillover)	Segmentação	Compensação	Conflito	
				Conflito Trabalho/Família	Conflito baseado na tensão
A	“Menos paciência com a família, uns gritos mais ou menos, um bocado isso de estar impaciente e não ter pachorra para haver aquela comunicação adequada com os filhos, com o marido também (...)”	“Sim, sim. (...) Engraçado que os problemas de casa esqueço mais facilmente (...)”		“Afectam nessa medida de não ter o tempo que necessito e depois não dedicar tempo a determinadas coisas da família (...) .”	
B	“Porque há menos disponibilidade de conversar, fico mais sisudo, mais aborrecido, menos disponível para brincar, acho que tem consequências.”	“Penso que sim. Uma coisa é o trabalho outra coisa é família. “	“Uma pessoa acaba sempre por se adaptar também acredito que é preciso ter sorte em ter uma família plástica o suficiente para amortecer (...)”	“Digamos que as coisas minoram, aparecem sempre mas nada que gera-se desorganização, sei lá uma discussão de um dia para o outro”	
C	“Sei que às vezes posso falar “Despacha-te” ou “Tenho pressa” tento ao máximo ter calma possível para as minhas filhas e para o meu marido. Acho que não sou capaz totalmente mas tento ao máximo que isso não influencie (...)”	“Embora seja muito stressada no trabalho tento ao máximo na família não ser stressada, tento deixar tudo que seja problemas do trabalho aqui neste gabinete (...)”			
D	“Não consigo por duas razões, por um lado levo sempre trabalho para casa, não consigo no tempo que tenho aqui fazer tudo aquilo que tenho para fazer por outro lado eu sou uma pessoa muito emotiva, muito sensível portanto pronto tenho algum problema no trabalho e não consigo chegar a casa e esquecer esse problema e fico a remoer (...)”		“ É sempre com eles que normalmente temos as coisas melhores e as piores e desabafamos (...)”	“Ora bem, do trabalho para a família sim mas da família para cá já nem tanto pronto a não ser que seja alguma coisa assim muito grave que tenha acontecido mas vai-se gerindo.”	“Estando sempre com depressões, esgotamentos, (...) vou conseguindo mas sem paciência as coisas vão rolando mas não como eu gostaria (...). “
E		“(...) eu acho que distingo claramente, embora haja uma dimensão da minha vida familiar que tem muito a ver com o trabalho (...) sim, eu acho que ainda vou conseguindo (...) desligar, é.”		“(...)de se transportarem coisas daqui para casa aí claro. (...) depois há uma coisa que eles ficam muito irritados, que é trabalho na mesa da sala de jantar (...)”	
F	“(...) andam um bocadinho, como diz a expressão popular “a toque de caixa” (risos). (...) sinto mais com os meus filhos, a paciência para os acompanhar às vezes com um ritmo mais acelerado do que devia penso eu (...)Penso que é mais fácil sobretudo quando andamos mais sobrecarregados de trabalho não desligamos completamente (...)”	“(...) são dois mundos que nos complementam e que sinto que obviamente não posso prescindir num de um nem de outro (...). (...)não de um forma muito estruturada, em que eu decido agora vou-me dedicar à família ou agora vou-me dedicar ao trabalho.”		“ Considero que às vezes afecta sobretudo naquela fase que é uma fase, uma hora um bocadinho problemática que é a hora do fim do dia, (...) eu chego a pensar naquilo que ainda tenho de fazer a do ponto de vista profissional naquele dia, (...) depois das crianças estarem todas deitadas (...)”	

Quadro 11: Exemplos de verbalizações acerca da *Articulação Trabalho/ Família* (cf. ANEXO J)

Expomos o Quadro 13 com algumas das verbalizações dos docentes no que concerne às estratégias que adoptam para melhor gerir a articulação entre a vida laboral com a familiar.

Casos	Estratégias de Articulação trabalho/família		
	Existência de apoios	Organização das tarefas de casa	Alteração das regras de funcionamento
A	“(…) uma forma de gerir é ter o background que é de avós, e depois e agora de uma empregada que sobretudo ao nível das refeições e isso tudo consegue pôr a casa a marchar, digamos e estar tudo a funcionar (...)”		“Aqui uma estratégia é tornar as pessoas, a família digamos mais responsáveis, não é? Das suas actividades, das suas próprias tarefas (...) dar também competências à família de saber viver em conjunto (...)”
B	“É, eu penso que sim mas a família, é muito importante o tipo de família, eu acho que tenho mesmo a sorte de que a minha mulher gere muito bem as coisas (...)”	“A principal mesmo é trabalhar com calendário, tentar mesmo (...)”	“(…) é tentar habituar sair a horas, estou a tentar introduzir essas rotinas mais de olhar para o relógio (...)ou tentar não começar a marcar coisas (...) ao Sábado para termos o fim-de-semana com espaço. À noite tento não receber telefonemas para não ficar a falar de trabalho e no espaço do quarto (...)”
C	“(..)ando numa roda viva, todos os dias levar a minha filha buscar para comer onde a outra está que é na minha mãe (...)”	“Sim, tenho ao máximo, há um tempo das nove ao meio dia estou aqui normalmente (...)de resto há um tempo específico para estar aqui e um tempo específico para estar com a minha família.”	“Mas ponho sempre um horário de saída do trabalho de forma a que nem prejudique o trabalho nem prejudique o ceio familiar, tento comer com a minha filha (...)”
D	“Tenho a sorte de ter um marido que me ajuda muito, que desistiu um bocado de ir tão longe na carreira profissional dele para me ajudar e portanto entre um e outro acabamos por conseguir que as coisas corram bem. “		“Quando saio daqui tento respirar fundo e dizer assim “Agora vou desligar quando chegar a casa...” (...)”
E	“Por causa desse suporte, por causa dos sogros, são nossos vizinhos, os pais da A, depois a T e a F. E isso de facto é uma retaguarda verdadeiramente fantástica, portanto estou perfeitamente descansado quanto a isso.”	“Em primeiro lugar usar a agenda e usar a agenda de uma forma efectiva, não é? Essa é a primeira grande questão. (...) é não criar, não deixar criar situações para que este tempo seja e portanto é um bocadinho demarcar, organizar-me também (...)”	“(…) a minha estratégia de gestão é simples, eu chego aqui ao gabinete, fecho a porta, desligo a luz e não existo para ninguém, quer dizer, se tenho algum aluno marcado, as pessoas já sabem (...) Por outro lado, relativamente ao trabalho envolver-me, nunca me envolver em situações que ultrapassam o limite da barreira(...)”
F			“Em primeiro lugar uso o bom senso que eu acho que o bom senso, o bom senso é um fiel da balança muito grande (...) primeiro de organização acho que aqui a organização tem de ser fundamental, sobretudo a organização a nível mental (...) para os miúdos, para eles saberem que também devem ter regras, organização, em casa eles têm as tarefas deles, as tarefas definidas, aquilo que têm de fazer antecipadamente, eles têm de saber as datas dos testes, uma grelhazinha com os testes, conjugando com todos estes pontos da vida familiar (...)”

Quadro 13: Exemplos de verbalizações acerca das *Estratégias de Articulação da fronteira Trabalho/Família* (cf. ANEXO K)

7.3 Resultados Analíticos

Num primeiro momento, faremos referência aos objectivos do presente estudo, paralelamente iremos explorar o cruzamento das categorias a) *Factores indutores de stress*; b) *Articulação Trabalho/Família* e c) *Estratégias de articulação Trabalho/Família* com as variáveis v1) *Sexo* e v2) *Exercício de um cargo de gestão*.

7.3.1 *Factores indutores de stress*

Um dos objectivos do presente estudo é perceber de que modo os docentes universitários percebem a relação trabalho/família como fonte indutora de stress. Assim, podemos referir que todos os sujeitos exprimem que ao longo do exercício da sua profissão de docente vivenciaram momentos de stress, principalmente, ao nível da sobrecarga de trabalho e à falta de tempo para realizar actividades pessoais. É essencial referir que este stress sentido no trabalho afecta as relações familiares, principalmente porque faz com que o docente tenha “(...) Menos paciência com a família, uns gritos mais ou menos, um bocado isso de estar impaciente e não ter pachorra para haver aquela comunicação adequada com os filhos, com o marido também se calhar um bocadinho (...)” (Caso A). A progressão na carreira foi vivida de modo diferente por todos os sujeitos e teve impactos distintos em todos eles, porém, não deixaram de ter momentos de maior stress, sobretudo no que concerne à organização do seu próprio tempo de trabalho. Já o exercício de um cargo de gestão é vivido com algum stress, atenuado pelo modo como funciona o grupo de trabalho, contudo, não trouxe problemas e dificuldades nas relações familiares e isto pode estar relacionado com o facto de “Uma pessoa acaba sempre por se adaptar também acredito que é preciso ter sorte em ter uma família plástica o suficiente para amortecer, o que eventualmente possa enfim, ter a sorte, penso que é o caso, que aquilo que vem também é amortecido.” (Caso B).

No cruzamento da categoria *Factores indutores de stress* com a variável *Sexo*, podemos constatar que os homens não fazem referência à realização de tarefas familiares como indutor de stress, centrando-se mais na sobrecarga de trabalho, seguida do exercício de um cargo de gestão. Os docentes do sexo feminino para além destas fontes de stress referem-se à realização das tarefas de casa, com o mesmo número de verbalizações com que mencionam a sobrecarga de trabalho (cf. Quadro 14).

Factores indutores de stress	Feminino	Masculino
Sobrecarga de trabalho	7	6
Realização de tarefas familiares	7	0
Falta de tempo para realizar actividades pessoais	2	2
Progressão na carreira	1	2
Exercício de um cargo de gestão	5	4
Insegurança profissional	1	0
Relacionamento interpessoal	1	2

Quadro 14: Número de verbalizações acerca dos *Factores indutores de stress* por *Sexo*

Ao cruzarmos a mesma categoria com a variável *exercício de um cargo de gestão*, verificamos que os docentes que exercem um cargo de gestão para além da actividade docente verbalizam em todos os factores indutores de stress, ao contrário dos que não desempenham cargos de gestão que apenas apresentam verbalizações relativas à *sobrecarga de trabalho* e à *realização das tarefas de casa* (cf. Quadro 15).

Factores indutores de stress	Cargo de gestão = Sim	Cargo de gestão = Não
Sobrecarga de trabalho	9	4
Realização de tarefas familiares	5	2
Falta de tempo para realizar actividades	4	0
Progressão na carreira	3	0
Exercício de um cargo de gestão	9	0
Insegurança profissional	1	0
Relacionamento interpessoal	3	0

Quadro 15: Número de verbalizações acerca dos *Factores indutores de stress* pelo *Exercício de um cargo de gestão*

7.3.2 Articulação Trabalho/Família

O objectivo perceber de que modo os docentes universitários percebem a relação trabalho/família como fonte indutora de stress, analisado anteriormente (cf. pág.40), intersecta com o objectivo principal deste estudo que se reporta ao modo como os docentes universitários gerem a fronteira entre o trabalho e a família, uma vez que, só nos é possível perceber como é que os docentes universitários percebem a relação trabalho/família como fonte indutora de stress, se analisarmos o modo como articulam o trabalho com a família. Deste modo, podemos dizer que existem docentes que expressam ser capazes de articular os papéis que desempenham no trabalho com os familiares “Sinto, sinto que consigo articular com este esforço todo sinto que se quiser e faço o balanço eu digo francamente que é positivo (...)” (Caso F), há quem considere que é capaz devido ao tipo de família e outros dizem que é uma tarefa complicada “É muito difícil, dado que há sempre alguma coisa que ficar por fazer. A gente tenta fazer tudo mas é muito difícil (...)” (Caso C); “Não, sinto que não consigo de maneira nenhuma (...)” (Caso

D). Posteriormente, quanto ao modo como articulam as exigências do trabalho com as da família, os docentes consideram-se capazes de o fazer, porém, uns dão prioridade ao trabalho “ (...) não me arrependo muito de ter procurado crescer em termos profissionais (...)” (Caso A), outros à família “ (...) Pronto tento ao máximo, ando numa roda viva, todos os dias levar a minha filha buscar para comer onde a outra está que é na minha mãe para estar com ela e ainda amamentá-la, depois venho trabalhar (...)” (Caso C), existe quem considere que a capacidade desta articulação reside na família “Mas não tanto por mérito meu, por mérito da família.” (Caso B), aqueles que se deixam prejudicar em termos da sua saúde “Estando sempre com depressões, esgotamentos, já tive vários é um bocado assim, portanto pondo-me sempre para trás em último plano vou conseguindo mas sem paciência as coisas vão rolando mas não como eu gostaria (...)” (Caso D) e por fim os que conseguem fazer esta articulação “Pois vem um bocadinho conseguido com o esforço (...) a gente está sempre com os horários muitos bem definidos (...)” (Caso F). Podemos mencionar que a maioria dos docentes considera o trabalho e a família como mundos distintos, todavia, nem todos conseguem separar as vivências destes dois domínios, sendo que, alguns deles verbalizam que os problemas do trabalho afectam a relação com a família, nomeadamente, no que respeita ao tempo e/ou à situação profissional. O que demonstra, tal como vimos, que os docentes vivem a relação trabalho/família através da *Segmentação*, do *Conflito trabalho/família* e do *Extravasamento*. No entanto, todos os sujeitos procuram estabelecer limites nos comportamentos, atitudes e emoções face ao trabalho e à família, na medida em que, na família “Dentro da família acho que as coisas são muito mais sem filtros, é um espaço natural.” (Caso B) e no trabalho “Acho que no local de trabalho eu consigo pronto pelo menos quando estou a dar aulas com os meus alunos consigo dar a volta e não mostrar aquilo que estou a sentir pronto claro que com os colegas depende (...)” (Caso D). A delineação do tempo que será dedicado à família e do que vai ser dedicado ao trabalho, para alguns está dependente das tarefas que há para realizar “Essa preocupação ela vai, ela sobe um bocadinho do digamos das rotinas e do desenrolar do dia-a-dia das tarefas, da própria organização do dia-a-dia (...)” (Caso F), outros definem os horários de trabalho e os momentos para a família “(...) há um tempo específico para estar aqui e um tempo específico para estar com a minha família.” (Caso C).

Ao analisarmos a *Articulação Trabalho/Família* com a variável *sexo* é possível afirmar que todas as mulheres vivem esta articulação baseada no *Extravasamento (Spillover)*. A *Segmentação* é sentida por três docentes do sexo feminino e dois do masculino. O *Conflito Trabalho/Família* é referido por dois docentes do sexo masculino e três do sexo feminino e o conflito baseado na tensão é apenas por um docente do sexo feminino. Por fim, a *Compensação* é verbalizada por um docente do sexo masculino e por um do sexo feminino.

O maior número de verbalizações centra-se quando os docentes se referem ao *Extravasamento à Segmentação* e ao *Conflito Trabalho/Família* (cf. Quadro 16).

Estratégias de articulação Trabalho/Família	Feminino	Masculino
Extravasamento (spillover)	7	3
Compensação	1	1
Segmentação	7	7
Conflito trabalho/família	7	6
Conflito baseado na tensão	1	0

Quadro 16: Número de verbalizações acerca da *Articulação Trabalho/Família* por *Sexo*

Quanto aos docentes que exercem cargo de gestão, estes vivem a relação entre o trabalho e a família de forma segmentada, ou seja, procuram separar os dois domínios em termos de emoções, comportamentos e atitudes, do mesmo modo que procuram que os acontecimentos do trabalho não afectem a relação familiar, o que é difícil para eles alcançarem, dado que, na maioria das vezes deixam extravasar as emoções mais negativas para a família. É-nos possível constatar que apesar de considerarem que não vivem um conflito, relatam situações em que o trabalho afecta a relação familiar, o que nos leva a concluir que mesmo sem se aperceberem vivem um conflito trabalho/família. No que concerne aos docentes que não exercem cargo de gestão, estes verbalizam com maior frequência o conflito trabalho/família seguido do extravasamento. (cf. Quadro 17).

Estratégias de articulação Trabalho/Família	Cargo de gestão = Sim	Cargo de gestão = Não
Extravasamento (spillover)	5	5
Compensação	1	1
Segmentação	10	4
Conflito trabalho/família	7	6
Conflito baseado na tensão	0	1

Quadro 17: Número de verbalizações acerca da *Articulação Trabalho/Família* pelo *Exercício de um cargo de gestão*

7.3.3 Estratégias de Articulação Trabalho/Família

Para dar resposta ao objectivo: Conhecer as estratégias que os docentes universitários usam para gerir a fronteira entre o trabalho e a família, agrupamos os meios de gestão da fronteira adoptados pelos docentes em três estratégias: a *Existência de apoios*, a *Alteração das regras de funcionamento* e a *Organização das tarefas de casa*. Sendo que, a estratégia mais comum entre eles é a da alteração das regras de funcionamento e a menos frequente é a organização das tarefas de casa. Deste modo, quanto à *Alteração das regras de funcionamento* podemos encontrar verbalizações como: “ (...) dar também competências à família de saber viver em

conjunto (...)” (Caso A); “ (...) também é tentar habituar sair a horas (...)” (Caso B). No que concerne à *Existência de apoios* os docentes referem o apoio do cônjuge, dos filhos mais velhos, de empregados e de familiares, nomeadamente, os avós. Para terminar, a *Organização das tarefas de casa*, apesar de ser a estratégias menos adoptada, torna-se importante fazer menção a algumas das verbalizações dos docentes, dado que, estes usam como estratégia a organização das tarefas familiares para serem capazes de dar resposta às exigências do trabalho. Assim, procuram “(...) trabalhar com calendário (...)” (Caso B) e “(...) usar a agenda de uma forma efectiva, não é?” (Caso E).

Quanto às *Estratégias de Articulação Trabalho/Família*, analisadas a partir da variável *sexo*, podemos referir que a maioria das mulheres refere a *Existência de apoios* e a *Alteração das regras de funcionamento* como estratégias que adoptam na gestão da fronteira entre as duas esferas, porém os homens verbalizam com maior frequência a *Alteração das regras de funcionamento* (cf. Quadro 18).

Estratégias de articulação Trabalho/Família	Feminino	Masculino
Existência de apoios	7	4
Organização das tarefas de casa	2	4
Alteração das regras de funcionamento	6	9

Quadro 18: Número de verbalizações acerca das *Estratégias de articulação Trabalho/Família* por *Sexo*

Para os docentes que exercem cargo de gestão a *Alteração das regras de funcionamento* é a mais mencionada, seguida da *Existência de apoios* e da *Organização das tarefas de casa*, já para os docentes que não exercem cargo de gestão a *Existência de apoios* surge como a estratégia mais frequente seguida da *Alteração das regras de funcionamento* (cf. Quadro 19).

Estratégias de articulação Trabalho/Família	Cargo de gestão = Sim	Cargo de gestão = Não
Existência de apoios	7	4
Organização das tarefas de casa	6	0
Alteração das regras de funcionamento	12	3

Quadro 19: Número de verbalizações acerca das *Estratégias de articulação Trabalho/Família* pelo *Exercício de um cargo de gestão*

Neste ponto será feita a discussão dos resultados obtidos após análise das entrevistas, procurando confrontá-los com a revisão teórica inicial.

1 Actividades do docente

Os docentes universitários que fazem parte deste estudo dão prioridade à actividade pedagógica como sendo a sua principal obrigação enquanto docentes, o que nos leva a concluir, que todos os entrevistados consideram como responsabilidade primordial a preparação e leccionação das aulas, bem como o atendimento e acompanhamento dos alunos nas unidades curriculares, teses de mestrado ou doutoramento, mais do que a actividade científica, como a publicação de artigos e/ou a participação em conferências, esta tida muitas vezes como uma imposição institucional. No que respeita à componente de gestão, poucos são aqueles que a mencionam como responsabilidade enquanto docentes, e isto poderá ser explicado pelo facto de nem todos os sujeitos do estudo exercerem cargo de gestão e dos que exercem nenhum assume o cargo de presidente dos órgãos de gestão. Segundo o Estatuto da Carreira Docente Universitária, este tem como funções gerais: a) prestar o serviço docente que lhes for atribuído; b) desenvolver, individualmente ou em grupo, a investigação científica; e c) contribuir para a gestão democrática da escola e participar nas tarefas de extensão universitária (ECDU, Capítulo I, artigo 4º)². Todavia, se nos reportarmos às categorias às quais pertencem os docentes que fazem parte do presente estudo, podemos constatar que cinco deles são Professores Auxiliares e um Professor Catedrático. Assim, aos primeiros compete a leccionação das aulas práticas ou teórico-práticas, a prestação de serviços em trabalhos de campo ou laboratório, nas disciplinas dos cursos de licenciatura ou pós-graduação (ECDU; Capítulo I, artigo 7º), bem como, reger disciplinas dos cursos de licenciatura ou de pós-graduação (ECDU; Capítulo I, artigo 5º). Ao Professor Catedrático é conferida a função de coordenar a orientação pedagógica e científica de uma disciplina, grupo de disciplinas ou de um departamento, sendo que, é também da sua responsabilidade a regência de disciplinas dos cursos de licenciatura ou de pós-graduação ou a direcção de seminários, dirigir as respectivas aulas práticas e teórico-práticas, trabalhos de laboratório ou de campo, no entanto, não lhes é exigido o serviço de docente nestas áreas. Cabe-lhe também coordenar os programas, o estudo e a aplicação de métodos de ensino e investigação das disciplinas do grupo ou departamento a

² in <http://www.ideiasalternativas.com/CRUP/ecdu.html>, obtido a 19/12/2007 (para todas as referências ao Estatuto da Carreira Docente Universitária).

que pertence, beneficiando da colaboração dos professores desse mesmo grupo ou departamento, bem como, dirigir e realizar trabalhos de investigação e por fim, substituir os restantes Professores Catedráticos do seu grupo, por motivo de faltas ou impedimentos (ECDU, Capítulo I, artigo 5º). Podemos assim concluir, que da panóplia de funções que são atribuídas aos docentes, nomeadamente, no que confere às categorias de auxiliar e catedrático, a prática da docência e tudo aquilo que está na sua base são as tarefas principais exigidas aos docentes, daí se centrarem mais na componente pedagógica do que nas restantes como responsabilidade principal da sua actividade laboral. Não esquecendo que é um dever do docente, segundo o seu estatuto, desenvolver permanentemente uma pedagogia dinâmica e actualizada (ECDU, Capítulo V, artigo 63º).

2 Prioridades na carreira e prioridades pessoais

Conhecer e perceber as prioridades dos docentes a nível profissional e pessoal tornou-se importante na medida em que, aquilo que privilegia no seio de cada uma destas esferas da sua vida poderá ditar o modo como as articula. Na verdade, e de acordo com Ross e Altmaier (1994, cit in Ramos, 2001) as prioridades dos sujeitos ao longo da sua actividade laboral sofrem alterações, no início da mesma é provável que se concentrem no trabalho e que desenvolvam as primeiras expectativas face ao mesmo, com o passar do tempo é esperado que se centrem na família, nas actividades de lazer e na comunidade, e no período mais próximo do final da sua carreira as suas prioridades podem fazer com que por um lado, o sujeito viva de forma harmoniosa a relação entre o trabalho e a família, ou por outro, viva esta relação encarando estes dois domínios como aspectos isolados da sua vida. Para estes docentes, as prioridades da carreira centram-se nas actividades do âmbito pedagógico, incongruente se assim não fosse, dado que, os docentes quando questionados acerca das suas responsabilidades ou obrigações verbalizaram mais esta função, logo à partida têm-na como uma prioridade. Todavia, e tal como vimos, estas são as prioridades actuais destes docentes, porém, do passado até agora foram sofrendo alterações. Se actualmente as prioridades são os alunos, as aulas e tudo aquilo que é exigido ao docente na sua prática pedagógica e científica, no passado estavam mais preocupados com o seu próprio desenvolvimento e crescimento profissional.

No que toca às prioridades pessoais, os docentes sempre privilegiaram a família, mesmo no início da sua carreira, o que vem de certo não vai de encontro à teoria de Ross e Altmaier (1994, cit in Ramos, 2001), isto porque, mesmo que no início da sua actividade laboral não tivessem ainda constituído família, a manutenção da vida pessoal era uma prioridade. No

presente, a família não deixou de ser a prioridade destes docentes, todavia, as exigências do papel de professor, fazem com que o tempo, a disponibilidade e a dedicação para com a família tenha diminuído. É importante referir que os docentes se reportam com maior frequência à família nuclear e no interior desta aos filhos, a relação com o cônjuge fica em segundo plano face aos filhos e isto pode ser explicado pelo facto da maioria dos cônjuges serem também docentes e muitos deles trabalham na mesma instituição, por isso, mesmo que seja a relação menos cuidada é funcional, pois, conseguem estrutura-la de acordo com as disponibilidades de ambos.

Com efeito, a questão da modificação das prioridades pessoais e profissionais está relacionada não só com a influência mútua que existe entre a ocupação laboral e a família, mas também com todas as mudanças que imperam na sociedade. Se nos reportarmos a estas, podemos constatar que ao longo dos tempos a nossa sociedade tem vindo a sofrer alterações demográficas, económicas, laborais e sociais, que consequentemente ditam, de alguma forma, a vivência laboral e familiar, bem como, as prioridades destes dois domínios. Assim, mudanças económicas como a globalização, a concorrência do mercado e a entrada em massa das mulheres no mundo do trabalho, transformações demográficas como o envelhecimento populacional e a diminuição da taxa de natalidade, alterações no trabalho como os avanços tecnológicos, o alargamento dos horários típicos de trabalho, a quase inexistência de medidas de adaptação da conciliação trabalho/família, e por fim as transformações sociais como o aumento da monoparentalidade, a diversificação das famílias e o isolamento social, são promotores de dificuldades na conciliação entre o trabalho e a família, principalmente ao nível temporal, comportamental e da tensão entre o exercício dos papéis laboral e familiar, do mesmo modo, que no trabalho incrementam a diminuição da satisfação, o aumento do absentismo, da rotatividade e da desmotivação (St-Amour, Laverdure, Devault & Manseau, 2005).

3 Factores indutores de stress na docência universitária

Segundo Kinman (2001, cit in Biron, Brun & Ivers, 2008) os docentes universitários são a população que nos últimos anos tem demonstrado um maior aumento dos níveis de stress ocupacional, principalmente devido às pressões, à falta de apoio social, à excessiva administração, bem como, ao reduzido financiamento, apoios e recursos, à sobrecarga de trabalho (Kinman, Gillespie, Walsh, Winefield, Dua & Stough, 2001, cit in Biron, Brun & Ivers, 2008; Melo & col., 1997, cit in Mota-Cardoso, Araújo, Ramos, Gonçalves & Ramos, 2000), às baixas condições de segurança, à falta de promoção, reconhecimento ou recompensa (Gillespie,

Walsh, Winefield, Dua & Stough, 2001, cit in Biron, Brun & Ivers, 2008). Outros autores como Blais e Lachance (1992, cit in Biron, Brun & Ivers, 2008) referem para além destas fontes de stress, a dificuldade da articulação das exigências do trabalho com as da família.

Deste conjunto de factores referidos com base em estudos já efectuados acerca da temática do stress na docência universitária, apenas um deles é concomitante com os referidos pelos docentes universitários que fazem parte deste estudo, sendo ele a sobrecarga de trabalho. Consideramos importante salvaguardar o facto de estes estudos não terem sido realizados em Portugal, e que o tipo de cultura, o modo como as organizações estão estruturadas, o clima e cultura organizacional, são variáveis que influenciam o modo como cada um vive e interpreta o stress sentido no local de trabalho, não recusando a ideia de que este sentimento e avaliação varia de sujeito para sujeito. Salientamos que o estudo de Melo e colaboradores (1997, cit in Mota-Cardoso, Araújo, Ramos, Gonçalves & Ramos, 2000) faz referência, entre outros, à sobrecarga de trabalho como fonte indutora de stress. Todavia, se atendermos ao estudo de Pinto (2009), verificamos que a principal fonte de stress referida pelo autor é as características do trabalho que integram a natureza das tarefas, a conciliação de múltiplos papéis, a sobrecarga de trabalho, o ritmo de trabalho, a articulação trabalho/família, nas responsabilidades e a diversidade de tarefas, sendo que alguns destes factores foram referidos pelos docentes que participam neste estudo, reportamo-nos à sobrecarga de trabalho, relacionada com a natureza e diversidade das tarefas. A articulação trabalho/família não foi directamente referida pelos docentes como factor de stress, contudo a vivência desta relação é um objectivo deste estudo e será alvo de discussão no ponto 4 (cf. pág.56).

Na verdade, a sobrecarga de trabalho é o factor de stress mais predominante nos docentes universitários, já vimos que estes docentes para além das exigências de carácter pedagógico, científico e/ou de investigação, são alvo de variadíssimas solicitações exteriores à universidade em que trabalham, o que conduz à dispersão de tarefas que em alguns casos é mais problemática do que o próprio volume de trabalho e a sensação de não ter tempo para o realizar. Com efeito, Jesus (2002) considera que o stress sentido pelos docentes está associado ao estilo de vida profissional adoptado pela nossa sociedade, principalmente, no que concerne ao ritmo de vida a que os sujeitos estão habituados e às inúmeras solicitações em vários períodos do dia. Ao longo do nosso estudo, encontramos outros factores de stress como a realização de tarefas de casa, que poderá estar relacionada com o acréscimo de tarefas para além das do trabalho, como o cuidar da casa e o acompanhamento dos filhos, factor referido apenas pelos docentes do sexo feminino, o que pode associar-se à ideia de que as tarefas da casa e a educação dos filhos estão mais centradas nas mulheres. Na verdade, esta concepção é

relatada por Gutek, Nakamura e Nieva (1981, cit in Cooke & Rousseau, 1984) quando nos aborda acerca as situações de conflito entre o trabalho e a família, referindo que na maioria dos casos, este conflito é mais comum nas mulheres devido à responsabilidade que lhes é atribuída da gestão da casa e cuidados para com os filhos. Outros factores de stress que foram encontrados reportam-se à falta de tempo para realizar actividades pessoais, uma dimensão importante na vida do sujeito são as actividades de lazer, que muitas vezes permitem a abstracção quer do trabalho quer das responsabilidades familiares e que se pode reflectir numa forma de recarregar energias. A progressão na carreira é encarada como uma fonte de stress positivo e motivador da acção, este factor é também mencionado por Pinto (2009), quando faz menção à carreira profissional como factor de stress na docência universitária portuguesa. Já o exercício de um cargo de gestão é fonte de stress, nomeadamente, no que pertence às tomadas de decisões mais importantes ou complexas, porém, acaba por se relacionar com a sobrecarga de trabalho, dado que, é mais uma tarefa para o docente dar resposta e também com outro factor de stress que é o relacionamento interpessoal, muito importante, uma vez que, a comunicação é essencial em qualquer actividade laboral. Com efeito, o relacionamento interpessoal está intimamente associado ao processo comunicacional, fundamental para que haja um clima organizacional saudável ao desempenho das funções laborais, no entanto, é considerado pelos docentes como factor de stress ocupacional, e o mesmo se verificou no estudo de Pinto (2009) quando se reportava ao clima organizacional do qual, entre outros, faz parte a relação com os colegas como factor indutor de stress. Por fim, a insegurança profissional foi considerada, apesar de apenas um docente a ter referido como factor indutor de stress, contudo, ponderamos como pertinente, pois, este sentimento de incerteza face ao futuro pode ser impeditivo ou inibidor da actuação do docente quer a nível laboral quer familiar. Travers e Cooper (1996, cit in Mota-Cardoso, Araújo, Ramos, Gonçalves & Ramos, 2000), consideram que os docentes que não desempenham cargos de gestão sofrem as consequências do stress com origem na insegurança profissional, o que contradiz os nossos resultados, pois foi-nos possível verificar que este docente que verbaliza insegurança profissional, uma vez que se encontra em regime de contracto anual, exerce cargo de gestão.

4 O Trabalho e a Família: a vivência da relação e estratégias de articulação

O stress ocupacional na docência universitária é uma realidade actual e prende-se, na maioria das situações, com a dificuldade em conciliar o trabalho com a família. Na verdade, os sujeitos encontram-se diariamente na fronteira entre o trabalho e a família, que apesar de serem dois sistemas interligados, destacam-se pelas diferenças que existem entre eles, fazendo

com que o indivíduo acabe por investir mais num dos domínios em detrimento do outro (Clark, 2000).

A partir da análise dos resultados obtidos, foi-nos possível constatar que os docentes vivem a relação entre o trabalho e a família através da segmentação, do conflito trabalho/família, do extravasamento (*spillover*) e da compensação, sendo que, os dois primeiros são os mais comuns e que existem docentes que não possuem um modo exclusivo de viver a relação.

Desta forma, podemos agrupar os cinco modelos de articulação entre o trabalho e a família propostos por Ramos (2001) em dois grupos. Como vimos, o autor apresenta-nos a segmentação, o extravasamento (*spillover*), a compensação, o conflito e a perspectiva instrumental como modos de articulação destes dois domínios. Uma vez que, estes modelos estão interligados entre si, podemos agrupá-los considerando dois modelos principais: o extravasamento e a segmentação, dado que, no primeiro caso o sujeito deixa extravasar os sentimentos negativos de um dos domínios no outro, já no segundo caso age de forma a que os dois domínios não se influenciem, vivendo-os de forma separada. Posto isto, o extravasamento pode ser vivido através do conflito ou da compensação e a segmentação relaciona-se com a perspectiva instrumental associada ao trabalho, digamos que a ocupação laboral do indivíduo é tida como meio de subsistência da família. Quanto ao conflito, este pode ter origem no trabalho ou na família, ou seja, podemos, por um lado, estar perante um conflito do tipo Trabalho/Família, quando as exigências e acontecimentos do trabalho influenciam o papel do sujeito no contexto familiar, por outro, podemos verificar um conflito do tipo Família/Trabalho, quando o papel familiar e tudo o que dele faz parte influencia o desempenho laboral do sujeito (Frone, 2003). Ainda relativamente ao conflito, seja do tipo Trabalho/Família ou Família/Trabalho, pode ser baseado no tempo, quando o sujeito investe ou dedica mais tempo a um dos domínios e consequentemente o tempo torna-se escasso para o outro, baseado na tensão quando o indivíduo deixa extravasar as emoções negativas de um domínio no outro e/ou baseado no comportamento quando as normas e as expectativas relativas a um papel não são compatíveis com as do outro papel (Brough & O'Driscoll, 2005 in Stamatios, Antoniou & Cooper, 2005).

Se nos debruçarmos na análise dos resultados, mais concretamente no Quadro 10 (cf. pág.40), verificamos que o Caso A vive esta relação baseada no extravasamento e na segmentação, porém, relata o conflito trabalho/família, assim e de acordo com a junção dos modelos, podemos concluir que este docente vive o extravasamento através do conflito que tem origem no trabalho. Seguindo a mesma lógica, o Caso B vive a relação através do extravasamento e da segmentação, contudo o extravasamento é vivido entre o conflito trabalho/família e a

compensação. No que respeita ao Caso C este vive a relação através do extravasamento e da segmentação, porém, o docente não se reporta às restantes dimensões, e assim, podemos dizer que ele é capaz de separar os dois domínios em alguns momentos da sua vida, todavia, noutras situações deixa que se influenciem. Quanto ao Caso D o docente articula o trabalho e a família com base no extravasamento através do conflito trabalho/família e da compensação. O Caso E relata que a articulação é feita através da segmentação e apesar de não verbalizar situações de extravasamento demonstra-nos, que os acontecimentos do trabalho influenciam o seu desempenho na vida familiar. Ora, esta é uma situação de conflito, mais concretamente de conflito trabalho/família, relatada pela maioria dos docentes. Por fim, o Caso F verbaliza que vive esta relação entre a segmentação e o extravasamento, sendo que este ocorre na forma de conflito trabalho/família. A partir daqui podemos referir que apenas um dos docentes (Caso D) vive a relação entre o trabalho e a família apenas através do conflito e não é capaz de separar as duas esferas “(...) se eu não estou bem no trabalho quando chego a casa não consigo estar bem com a família, se eu não estou bem na família não consigo estar bem no trabalho, eu não consigo distinguir (...)” (Caso D), inclusive também verbaliza que consegue articular estes dois sistemas mas coloca em risco a sua saúde a nível psicológico “Estando sempre com depressões, esgotamentos, já tive vários (...)” (Caso D), na verdade, a existência de conflito trabalho/família leva entre outros, a situações de ansiedade, *burnout* e depressão (O’Driscoll, Brough & Kalliath, 2004; Aycan & Eskin, 2005; Greenhaus, Allen & Spector, 2006, cit in Rego & Pina e Cunha, 2009).

Como pudemos constatar nenhum dos docentes relata o trabalho numa perspectiva instrumental, porém, não devemos partir do princípio que não lhe dêem esse significado, dado que, o trabalho para além de contribuir para o desenvolvimento e/ou reestruturação da identidade do sujeito e consequentemente da família (Ramos, 2001) é na verdade o meio através do qual os indivíduos garantem a sobrevivência familiar, pelo salário, assim, os docentes podem considerar que esta é uma ideia intrínseca a todos os sujeitos da sociedade e não o referirem por considerarem como um facto socialmente adquirido, por outro lado, as exigências inerentes às funções do docente universitário e o envolvimento que requer a prática docente quer ao nível pedagógico, científico ou de investigação, fazem com que seja difícil o desempenho da mesma de forma instrumental, dado que se vivessem a prática docente como meio de subsistência, os eu envolvimento e dedicação para com os discentes e com a própria instituição não seria autêntica. É-nos também permissível afirmar que estes docentes não experienciam o conflito do tipo família/trabalho, isto pode ser explicado pelo facto dos sujeitos procurarem separar as vivências dos dois domínios, na tentativa de criarem um fronteira física e psicológica, bem como, pelo facto dos problemas ou questões familiares não serem tão complexas ou não criarem tanto impacto nos docentes que os levem a sentir

dificuldades no empenho do seu papel laboral por isso. Da mesma forma, que não foram encontradas situações de conflito baseado no comportamento nem no tempo, no primeiro caso pode ser explicado pela segmentação que os docentes procuram fazer das duas esferas, isto é, tentam que os acontecimentos do trabalho não colidam com os da família e simultaneamente adequam os comportamentos a cada contexto, de acordo com o papel que desempenham. Já no segundo caso, estes docentes de forma mais ou menos estruturada definem o tempo que vão dedicar ao trabalho e o que fica para a família, e apesar de verbalizarem que muitas vezes a família sai prejudicada não é motivo para se gerar conflito.

Depois de conhecermos o modo como os docentes universitários articulam a vida laboral com a vida familiar, resta-nos conhecer as estratégias por eles adoptadas como meio de gerir esta relação. Assim, e de acordo com os resultados que obtivemos, é-nos possível concluir que estes docentes dão ênfase a três estratégias de gestão das exigências do trabalho com as da família, sendo elas, a existência de apoios bastante valorizada por aqueles que a relatam, considerando que sem este apoio de familiares, ou outros, não seria possível desempenhar no trabalho as funções que lhes competem, a alteração das regras de funcionamento, estratégia mais comum nestes docentes, centra-se sobretudo na auto-disciplina do professor no sentido de definir o espaço do trabalho e o espaço familiar, na imposição individual de horários de saída ou na articulação desses horários com as necessidades familiares, bem como, na moldagem da família com o fim de aprimorar comportamentos e a aquisição de competências, na tentativa destes serem capazes de colaborar com as tarefas familiares; e por fim a organização das tarefas de casa que está direccionada para a existência de uma agenda familiar que pode ser mental ou não, para que os eventos familiares não colidam com as tarefas laborais.

5 Síntese

De modo a concluirmos a discussão dos resultados, iremos procurar dar resposta aos objectivos do presente estudo, bem como, às questões de investigação. Assim o objectivo *perceber se houve alteração das prioridades dos docentes universitários desde o início da sua actividade docente até à actualidade*, verificamos que isso não ocorreu completamente, pois para estes docentes a família assumiu sempre um papel de destaque, mesmo no início das suas carreiras. Apesar do objectivo no período inicial da actividade laboral dos docentes ser o de fazer o doutoramento, realizar as provas de aptidão pedagógica e capacidade científica, a família era a prioridade e continua a sê-lo no presente. Todavia, sentem que o tempo para

estar com ela é cada vez menor, mas procuram dar resposta a todas as necessidades familiares. Assim, podemos concluir que o desenvolvimento da carreira não promoveu alterações nas prioridades pessoais destes docentes universitários, o que sucede é que as exigências laborais são, com o passar dos anos, cada vez maiores e mais complexas, o que consequentemente altera as prioridades profissionais dos docentes face ao início da sua carreira, pois na actualidade a prioridade é maioritariamente ao nível pedagógico e no início da mesma era centrada na realização de provas públicas que permitem a progressão na carreira. Posto isto podemos dar resposta à questão: *Há diferenças nas prioridades dos docentes universitários desde o início da sua actividade docente até à actualidade?*, na verdade foi ao nível das prioridades relacionadas com o trabalho, na medida em que, com o passar do tempo estas foram-se alterando, porém a nível pessoal mantêm-se as mesmas, a família do docente e tudo o que com ela se relaciona.

Na continuidade da síntese da discussão dos resultados, passamos à questão de investigação: *De que modo os docentes universitários gerem a fronteira entre o trabalho e a família?* e reflectir acerca dos objectivos: *Perceber se os docentes universitários percebem a relação trabalho/família como fonte indutora de stress* e *Conhecer as estratégias que os docentes universitários usam para gerir a fronteira entre o trabalho e a família*, para tal incidiremos na teoria de Clark (2000) acerca da fronteira Trabalho/Família.

O conceito de fronteira entre o trabalho e a família proposto por Clark (2000) considera que os indivíduos vivem diariamente na fronteira entre o trabalho e a família, e que por essa razão, apesar de se tratar de dois domínios interligados, são distintos, o que pode levar a diferentes investimentos por parte dos indivíduos. Esta fronteira pode ser definida por uma linha imaginária que separa os dois domínios e pode assumir uma forma física, que define até onde é que os comportamentos relevantes do domínio têm lugar, uma forma temporal, que divide o momento em que o trabalho é feito do período em que as responsabilidades familiares devem ser consideradas, uma forma psicológica, que se foca nas normas individuais estabelecidas de comportamentos, pensamentos e emoções que melhor se adaptam a um dos domínios e não a outro. Perceber como os docentes universitários gerem esta fronteira é um dos objectivos deste estudo, assim após análise dos dados obtidos, é-nos possível concluir que estes docentes possuem distintos modos de viver a relação entre o trabalho e a família, que se repercute na forma como vivem nessa fronteira, bem como, utilizam estratégias para gerir a articulação entre os dois mundos que fazem parte da sua vida e que ditam a sua identidade pessoal e social.

Posto isto, consideramos que o objectivo do estudo: *Conhecer as estratégias que os docentes universitários usam para gerir a fronteira entre o trabalho e a família*, foi conseguido, dado que, como vimos anteriormente, a existência de apoios, a alteração das regras de funcionamento e a organização das tarefas de casa, são os meios utilizados por estes docentes para melhor articularem o trabalho com a família. Estas estratégias centram-se principalmente no contexto familiar e aqui podemos dizer que de certo modo ao definir estas estratégias o docente está a construir uma fronteira entre o trabalho e a família do tipo físico e psicológico, dado que, a alteração das regras de funcionamento centra-se, entre outros, nos comportamentos dos membros da família e nas normas eleitas para a gestão da casa e auto-disciplina do docente. Apesar de menos comum, a fronteira temporal está presente, nomeadamente, no que respeita à organização das tarefas de casa, pois a tentativa de não colisão de actividades e funções da família e do trabalho está associada à delimitação do tempo dedicado a cada sistema. Galinsky e Stein (1990, cit. in Clark 2000) destacam a importância da comunicação e do diálogo na e com a família sobre o trabalho e neste acerca da família, como meio de atenuação do conflito trabalho/família, isto poderá ser uma estratégia de articulação entre estes dois sistemas, na medida em que, se existe comunicação constante acerca do trabalho na família e da família no trabalho, isto poderá moderar os efeitos negativos de situações que levariam ao conflito ou desequilíbrio entre os domínios, contudo, quando o trabalho e a família são tidos como domínios distintos a comunicação fica comprometida e em consequência a probabilidade da ocorrência do conflito é maior. Com efeito, as especificidades inerentes ao trabalho e à família, bem como, as características dos membros que fazem parte destes dois contextos, podem impedir ou fomentar a comunicação (Clark, 2000). Se nos reportarmos ao modo como os docentes que participam no estudo, vivem a relação verificamos que a segmentação está presente, logo eles procuram viver estas duas esferas de forma separada e tal como podemos constatar nas suas verbalizações encaram o trabalho e a família como coisas distintas, “Uma coisa é o trabalho outra coisa é família.” (Caso B); “São, são distintos. São bem distintos, são dois mundos que nos complementam e que sinto que obviamente não posso prescindir num de um nem de outro(...)” (Caso F), apesar de outros considerarem que não são distintos mas que se articulam “Eles articulam-se um com o outro, não são distintos.” (Caso C), logo a comunicação não é considerada por estes docentes. como estratégia de articulação entre o trabalho e a família, apesar de haver quem considere que “São um bocadinho distintos, embora na minha casa é como eu digo há uma sobreposição muito grande porque eu e o meu marido trabalhamos no mesmo local, portanto falamos muito, a conversa é muito à volta do trabalho, do que é que se passa (...)” (Caso A).

Quanto ao outro objectivo: *Perceber se os docentes universitários percebem a relação trabalho/família como fonte indutora de stress*, não nos é exequível afirmar se esta articulação é tida como fonte de stress por parte destes docentes, pois não o mencionam como tal. Todavia, se observarmos os principais factores de stress explanados pelos sujeitos verificamos que se centram na sobrecarga de trabalho e na realização das tarefas de casa, o que nos poderá permitir concluir que o trabalho e a família são preocupações dos docentes e que as exigências e tarefas relativas a estes dois papéis são promotoras de stress. Na UE mais de 40% dos trabalhadores referem estar descontentes quanto à conciliação do trabalho com a família devido ao longo horário de trabalho (<http://www.cienciahoje.pt/index.php?o.id=25001&op=all>). Além disso, podemos olhar para a análise efectuada à categoria *Articulação Trabalho/Família* e percebemos que esta articulação é feita com muito desgaste, nomeadamente, emocional, e que muitas vezes é conseguida à custa do tipo de família. Apesar da relação ser por muitos vivida através do extravasamento (*spillover*) também o é pela segmentação e o conflito trabalho/família não deixa de estar presente, mesmo que os docentes procurem gerir a relação de modo a que as exigências do papel laboral não condicionem, dificultem ou prejudiquem o papel exercido na família e vice-versa.

Face ao exposto, podemos concluir que os docentes universitários gerem a fronteira entre o trabalho e a família com base no extravasamento e na segmentação. O que significa que os sentimentos e atitudes provenientes do trabalho/família extravasam de modo a influenciar a família/trabalho (Ramos, 2001). Este extravasamento é pautado pelo conflito entre o trabalho e a família, o que se reflecte na interferência das situações ou acontecimentos do trabalho na família, repercutindo-se na falta de tempo para estar com esta, do mesmo modo, que a disponibilidade emocional é menor, ou seja, têm menos paciência para cuidar e estar com a família, principalmente, com os filhos. Por outro lado, este extravasamento é vivido pela compensação, o sujeito procura na família o que não alcança no trabalho ou no trabalho o que não obtém na família (Ramos, 2001), neste caso, a situação vivida pelos docentes é a procura na família do apoio e suporte emocional. A segmentação é um modo de viver a relação entre o trabalho e a família, procurada pelos docentes, digamos que vivem na tentativa de separar o que é do trabalho e o que faz parte da família, porém, nem todos são capazes acabando por viver o extravasamento. Digamos que estes docentes procuram na relação entre o trabalho e família estabelecer uma fronteira do tipo físico e psicológico, pois apesar de em certas situações deixarem derramar os sentimentos negativos de um domínio no outro, procuram adequar os comportamentos, as emoções e as atitudes ao trabalho e à família “No trabalho tenho de ser mais formal, tenho que ir mais formal e ter em conta o contexto e tenho de adequar ao

contexto de trabalho. Na, em casa posso estar um bocadinho mais liberta dessa formalidade mas digamos tento ser eu própria nos diferentes contextos, não é?” (Caso A); “(...) , em termos de comportamentos de cada situação, do nosso mais ou menos à vontade, do tipo de relação que estabelecemos com as pessoas porque é uma relação profissional ou é uma relação de amizade ou é uma relação familiar, obviamente dentro desses papéis aí as coisas vão variando.” (Caso F) e vivem na tentativa de estabelecer normas de conduta no interior de cada uma das esferas “Em primeiro lugar eu acho que assumo que há coisas do trabalho que não podem entrar em casa e tenho tentado fazer isso (...) haver o mínimo de interferência possível, de por exemplo, estou a pensar Sábado à tarde que é o dia da T ir aos escuteiros, o J ao hóquei, não há nada ao Sábado à tarde, não há reuniões (...)” (Caso E). É certo que têm consciência de que não é fácil esta relação mas que é essencial ser harmoniosa, por isso, usam estratégias para melhor viverem a conjugação do trabalho com a família, pois ambos são os pilares da sua existência enquanto pessoas.

O stress é sem dúvida, cada vez mais, uma problemática da sociedade actual, pois esta exige constantemente aos sujeitos que se adaptem às incontornáveis transformações de carácter social, demográfico, económico e laboral.

O indivíduo ao longo do seu ciclo de vida vai adquirindo alicerces que irão ser a base da sua identidade, dos valores, da cultura e micro cultura através da família, por um lado, e do trabalho, por outro. A família, primeira instituição promotora do crescimento e do desenvolvimento da pessoa enquanto elemento social, que vive e interage na sociedade, e o trabalho, onde o indivíduo coloca em prática as suas capacidades e competências quer sociais quer relativas à área laboral e meio através do qual reestrutura, desenvolve ou confirma a identidade construída no seio familiar (Ramos, 2001), constituem-se como instituições primordiais da vida do sujeito, pela identidade pessoal e social adquiridas com base nas vivências oriundas destes dois mundos. No entanto, ao longo deste mesmo ciclo de vida, os sujeitos são confrontados com exigências provenientes do trabalho e da família, exigências essas às quais devem responder, dado que, o trabalho mesmo sendo realizado com prazer e dedicação é na verdade, o meio de subsistência primordial da pessoa pelo que deve preservá-lo. Já a família assume o papel de transmissor dos valores culturais dominantes (Shellenberger & Hoffman, 1995), é o lugar natural de apoio e protecção mas provida de expectativas e requisitos face ao papel que cada um desempenha, pelo que é necessário e imprescindível que as dimensões trabalho e família se articulem e encontrem formas de gerir as diferenças entre si. A incapacidade de dar resposta às obrigações, expectativas, exigências ou requisitos quer do trabalho quer da família, faz com que o sujeito se sinta incapaz de desempenhar o seu papel laboral e familiar, levando a um desequilíbrio na relação entre estes dois sistemas, pois não consegue dar uma resposta adequada em nenhum dos casos. Esta dificuldade em conciliar o trabalho com a família é mais abundante nas mulheres, dado que, na maioria das vezes, têm de responder paralelamente à actividade laboral e às tarefas de casa (<http://www.cienciahoje.pt/index.php?oid=25001&op=all>). Em consequência, induz tensão, quer física quer psicológica, nos sujeitos quando as pressões de um ou outro papel são de tal modo elevadas que dominam o tempo que a pessoa tem disponível para dar resposta às expectativas associadas ao outro papel (Katz & Kahn, 1978, cit in Cooke & Rousseau, 1984). Por outro lado, os indivíduos criam dois tipos de expectativas, quanto à família e quanto ao trabalho, o que pode acarretar sentimentos de sobrecarga no trabalho ou então ao *nonwork* (Hall & Hall, 1982; Szalai, 1972, cit in Cooke & Rousseau, 1984), bem como, ao empobrecimento da relação e vida marital e a um aumento de sentimentos de infelicidade, stress, ansiedade, *burnout*, depressão e abuso de substâncias psicoactivas (O'Driscoll, Brough & Kalliath, 2004; Aycan & Eskin, 2005; Greenhaus, Allen & Spector, 2006, cit in Rego & Pina e Cunha, 2009).

A sociedade actual vive em constantes transformações económicas, demográficas, sociais e laborais, pelo que promovem alterações na dinâmica familiar, no contexto laboral e na saúde dos indivíduos (St-Amour, Laverdure, Devault & Manseau, 2005). Na verdade, as mudanças a nível familiar têm origem em todas as transformações que decorrem dos sistemas de trabalho, do mesmo modo que as alterações nos sistemas e dinâmicas da família modificam a vida laboral (Shellenberger & Hoffman, 1995). Se pensarmos que o contexto laboral é um meio promotor de stress nos sujeitos e se adicionarmos o facto destes não serem capazes de conciliar as exigências do trabalho com as da família, deparamo-nos com uma situação complexa e muitas vezes negligenciada pelos próprios sujeitos, dado não terem consciência do que provavelmente está a acontecer, e pelas organizações que muitas vezes estão apenas atentas à produção e crescimento organizacional, descurando o bem-estar dos seus colaboradores. Daí ser fundamental conhecer e compreender as fontes de stress ocupacional que afectam o desempenho do indivíduo no exercício da sua actividade laboral, principalmente, identificar as causas organizacionais e a sua relação com a produtividade e com a saúde dos trabalhadores (Ramos, 2001).

Posto isto, o presente estudo focado na profissão de docente universitário, procurou perceber o modo como estes profissionais do ensino superior gerem a relação entre o trabalho e a família aliada ao stress ocupacional em que vivem constantemente. Considerando que, de acordo com Clark (2000), existe uma fronteira entre o trabalho e a família e que os sujeitos devem procurar viver harmoniosamente nessa mesma fronteira.

Assim, procurou-se explorar a vivência laboral e familiar dos docentes, bem como, o modo privilegiado de articular o trabalho com a família, incidindo nos factores indutores de stress, na forma como vivem a relação laboral com a familiar e as estratégias adoptadas para melhor viver esta relação. Concluindo-se que os docentes universitários que participaram neste estudo, têm como prioridade máxima a família, nomeadamente, os filhos, porém o trabalho traduzido numa dispersão de tarefas impede, na maioria das vezes, que o sujeito destine à família o tempo que esta necessita e que eles desejariam dedicar. No que respeita ao stress sentido por estes profissionais do ensino superior, sobressai a sobrecarga de trabalho como a principal fonte de stress, pois os indivíduos consideram não conseguirem dar resposta a todas as solicitações no tempo que lhes está destinado para o trabalho, o que faz com que tenham de trabalhar em casa o que não conseguiu terminar na universidade. Na verdade, um estudo de DeFrank e Ivancevich (1998, cit in Ramos, 2001) concluiu que 60% dos sujeitos levam trabalho para casa, o que dificulta a resposta ao papel familiar, dado que, pretendem simultaneamente dar resposta à função laboral. A realização das tarefas de casa foi, seguido

da sobrecarga de trabalho, o factor de stress mais verbalizado. De facto, estes dois factores não deixam de estar correlacionados, na medida em que se o sujeito sente que possui uma sobrecarga de trabalho, será para ele difícil encontrar tempo para realizar as tarefas de casa. No que concerne à relação Trabalho/Família, foi possível concluir que estes docentes vivem um conflito entre o trabalho e a família, muitas vezes derivado do extravasar de emoções mais negativas oriundas do trabalho e que vão dificultar o desempenho familiar, traduzindo-se na impaciência e indisponibilidade para comunicar e estar com a família. A percepção de incapacidade em conciliar o trabalho com a família, faz com que estes docentes se sintam insatisfeitos e vivam num estado de stress permanente, o que afecta o seu bem-estar a nível familiar e laboral. Spector e colaboradores (2004, cit in Rego & Pina e Cunha, 2009) consideram que o bem-estar dos sujeitos está associado às questões da conciliação trabalho/família, por isso, se o sujeito percebe que não é capaz de viver harmoniosamente a relação trabalho/família, a sua qualidade de vida e o sentimento de bem-estar afectivo tendem a diminuir, do mesmo modo que a percepção de oportunidade de aprendizagem e de desenvolvimento pessoal também (Rego & Pina e Cunha, 2009). Na verdade, o bem-estar afectivo, tal como, a oportunidade de aprendizagem e o desenvolvimento pessoal são essenciais para que o docente exerça da melhor forma possível a sua função, pois é necessário que ele se sinta confortável em termos afectivos consigo próprio, com a sua família, os seus amigos e mesmo com a comunidade académica, e que percepcione que possuiu oportunidades de aprendizagem e de desenvolvimento pessoal ao longo da sua actividade de docente. Se nos repostarmos aos docentes que participam neste estudo, eles vivem a relação entre o trabalho e a família pautada essencialmente pelo Extravasamento na forma de conflito trabalho/família mas também pela Segmentação, porém não podemos afirmar se vivem confortáveis quanto à percepção de oportunidade de aprendizagem e do desenvolvimento pessoal, dado que não recolhemos dados que sustentem tal percepção, contudo no que respeita ao bem-estar afectivo podemos constatar que nem sempre se verifica, na medida em que vivem o stress e a insatisfação inerentes à dificuldade em conciliar o trabalho com a família.

Todavia, na tentativa de conciliar os dois domínios, estes docentes procuram separar as vivências do trabalho das da família, de forma a que estes colidam o mínimo possível. Para tal, tentam organizar as tarefas de casa, alterar as regras de funcionamento quer ao nível familiar no sentido de incutir nos membros da família nuclear competências de autonomia, cooperação e auxílio nas tarefas de casa, quer ao nível laboral, procurando evitar ao máximo que o trabalho “entre” em casa e auto-disciplinar-se em termos de horários de trabalho e marcações de reuniões ao fim-de-semana ou em tempo de férias, para além disso, contam com

o apoio de familiares ou de outrem, principalmente, a existência de uma empregada em casa. No primeiro caso para ficarem com os filhos quando não podem ser eles a fazê-lo, e no segundo para colaborar na gestão da casa.

Em conclusão, o mal-estar na docência decorre da massificação do ensino, das exigências que colocam aos docentes, das alterações rápidas e repentinas na dinâmica e estrutura familiar, bem como do desenvolvimento tecnológico e das informações comunicadas pelos média, factores que prejudicam o contexto do processo ensino – aprendizagem, tornando-o difícil e penoso (Jesus, 2005). Se o contexto laboral é vivido pelos docentes como um mar de dispersões e dissipações das funções e tarefas que lhes são prescritas e este se sente impotente para dar uma resposta atempada e adequada, o stress advindo destas situações é inevitável. Para além disso, o docente possui uma família e um papel a desempenhar na mesma, pelo que de tudo deve fazer para o realizar da melhor forma possível.

Embora nos tenha sido possível retirar conclusões acerca do modo como os docentes universitários gerem a fronteira entre o trabalho e a família, principalmente, na compreensão do modo como vivem esta relação e as estratégias adoptadas para gerir a fronteira laboral com a familiar, deparamo-nos com alguma limitações.

Assim, e em primeiro lugar encontramos limitações a respeito da entrevista, nomeadamente, o facto de não ter sido realizada uma entrevista piloto para aprimorar questões ou introduzir questões como: a) Já viveu um conflito familiar/laboral por causa do trabalho/família? ou explorar mais detalhadamente os factores de stress relatados pelos docentes, quem sabe numa segunda entrevista mais centrada no stress ocupacional e no modo como gerem a fronteira entre o trabalho e família.

Em segundo lugar, os casos deviam ser mais heterogéneos em termos dos dados demográficos, nomeadamente, no que diz respeito ao género, bem como, às funções desempenhadas pelos sujeitos para além do exercício da docência, que é o caso do exercício de um cargo de gestão, dado que, permitiria ter conclusões mais aprofundadas acerca das diferenças relativas ao stress ocupacional sentido pelos docentes do sexo feminino e pelos do sexo masculino, do mesmo modo, que se poderiam encontrar diferenças mais relevantes, relativamente ao stress, entre os docentes que exercem um cargo de gestão e aqueles que não exercem nenhum. Seguindo a mesma lógica, a articulação trabalho/família e as estratégias adoptadas para articular estes dois sistemas, poderiam variar significativamente de acordo com estas duas variáveis, porém dos 6 casos em estudo, a maioria era de sexo feminino (4

docentes) do mesmo modo que, apenas dois dos docentes não exerciam cargo de gestão. O que nos impossibilita realizar comparações exaustivas entre género e cargo de gestão, relativamente ao modo como os docentes universitários gerem a fronteira entre o trabalho e a família. Para além disso, todos os docentes eram casados e tinham filhos, por isso, não é possível compreender como é vivida a relação entre o trabalho e a família pelos docentes solteiros com ou sem filhos, divorciados com ou sem filhos, docentes casados sem filhos. Assim em termos futuros deveriam ser alargados o número de casos em estudo, na tentativa de abranger docentes com estruturas familiares diferentes entre si, ampliando assim o leque de análise.

Uma terceira limitação prende-se com as condições de realização das entrevistas, que apesar de terem sido realizadas nos gabinetes dos docentes, sofreram interrupções e foram contaminadas pela poluição sonora exterior ao edifício, o que em alguns casos dificultou a captação das verbalizações. Claro está, que seria inconcebível escrever as respostas no momento da entrevista, pois para além de consumir mais tempo a perda de informações seria colossal.

A tomada de consciência e as inevitáveis reflexões que os docentes faziam enquanto estavam a ser entrevistados, fez com que, em alguns momentos, mudassem o rumo do seu discurso, centrado no que é desejável socialmente, para o verdadeiro modo como vivem esta relação. Ora, isto dificultou a análise das informações, pois em certas alturas verificava-se que o docente, e o próprio o afirmava, tomava consciência que de facto a relação entre o trabalho e a família não era tão harmoniosa como imaginava ou o tempo que dedicava à família não era efectivamente o suficiente como pensavam que fosse. Todavia, não podemos traduzir isto como uma limitação, pois este exercício de tomada de consciência poderá fazer com que os docentes alterem as suas posturas face à família e ao trabalho e que modifiquem o modo como vivem esta relação.

Perante o exposto, podemos equacionar face ao futuro o interesse em continuar a aprofundar esta temática, nomeadamente, através da realização de uma investigação longitudinal acerca do modo como os docentes universitários gerem a fronteira entre o trabalho e a família, com um número de casos superior e mais heterogéneos ao do presente estudo e com pelo menos três momentos de recolha de dados: no início da carreira, passado 2/3 anos e posteriormente passados mais 2/3 anos em relação à última recolha. Além disso, poderemos acrescentar uma variável ao estudo, a implementação de Bolonha no ensino superior, por se tratar de um processo com o qual os docentes se deparam actualmente e que todas as mudanças que acarreta poderão ser mais um factor de stress a adicionar à actividade dos docentes.

- Almeida, L. & Freire, T. (2003). *Metodologia de Investigação em Psicologia e Educação* (3ª Ed.) Braga: Psiquilibrios.
- Bardin, L. (1977). *Análise do conteúdo*. Lisboa: Edições 70.
- Biron, C.; Brun, P. & Ivers, H. (2008). *Extent and sources of occupational stress in university staff*. Occupational Health and Safety Management, Canada: Faculty of Administration, Laval University, Québec, pp. 511-522.
- Brough, P. & O'Driscoll, M. (2005), Work-family and stress, in, Stamatios, A., Antoniou, G. & Cooper, C. (2005), *Research companion to organizational health psychology*, USA: Edward Elgar Publishing, Inc., pp.346-365.
- Chambel, M. (2005). O stress na profissão professor. Retirado a 8 de Maio de 2008 em www.proformar.org/revista/edicao_7/pag_2.htm.
- Clark, S. (2000). *Work/family border theory: a new theory of work/family balance*, Human relations, 53, pp. 747-770.
- Cooke, R. & Rousseau, D. (1984). *Stress and strain from family roles and work-role expectations*. Journal of Applied Psychology. American Psychological Association 69 (2), pp. 252-260.
- Davidson, M. & Cooper, C. (1992). *Shattering the glass ceiling. The woman manager*. London: Paul Chapman.
- Enjeux – Dossiers chauds pour la negociation collective, num.5 (Abril, 2003). *Réduire le stress, la charge de travail, le temps de travail et mieux concilier le travail et la vie personnelle avant qu'il ne soit trop tard*.
- Fernandes, E. & Almeida, L. (2001). *Métodos e Técnicas de Avaliação: contributos para a prática e investigação psicológicas*. Braga: Universidade do Minho, Centro de estudos em Educação e Psicologia.
- Frone, M. R. (2003). *Work-family balance*, in Campbell, Q.J. & Lois, T.E., Occupational health psychology, Washington, DC, US: American Psychological Association, pp.143-162.
- Gillespie, N., Walsh, M., Winefield, H., Dua, J. & Stough, C. (2001). *Occupational stress in universities: staff perceptions of the causes, consequences and moderators of stress*. Work & Stress, 15 (1), pp.53-72.
- Gomes, A. (1998). *Stress e "burnout" nos profissionais de Psicologia*. Braga. Dissertação Mestrado – Universidade do Minho.
- Gomes, A. (2006). *"Problemas e desafios no exercício da actividade docente: Um estudo sobre o stresse, "burnout", saúde física e satisfação profissional em professores do 3º ciclo e ensino secundário"* in Revista Portuguesa da Educação – Universidade do Minho, 19 (1), pp.67-93.
- Gomes, A. (2006). *Stresse Ocupacional e Estratégias de confronto: desenvolvimento de um guião de entrevista para diferentes profissões*. Braga: Psiquilibrios.
- Hammer, L. & Cullen, J. (2007). *Developing and testing a theoretical model linking work-family conflict to employee*. Journal of Occupational Health Psychology, 12 (3), pp.266-278.

- Hammer, T., Bayazit, M., Sksvik, P., Nytro, K., Torvatn, H. (2004). *Expanding the psychosocial work environment: workplace norms and work-family conflict as correlates of stress and health*. Journal of Occupational Health Psychology, 9 (1), pp.266-278.
- Jesus, S. (2002). *Perspectivas para o bem estar docente: uma lição de síntese*. Lisboa: ASA Editores.
- Jesus, S. (2005). Bem-estar docente: perspectivas para superar o mal-estar dos professores, in Pinto, A. & Silva, A. (coord.). *Stress e bem-estar* (1ªEdição). Lisboa: Climepsi Editores.
- Marshall, N. *Combining work and family* (1997) in Gallant, S.J., Keita, G.P. & Royak-Schaler, R., Health care for women: psychological social and behavioral influences, Washington, DC, US: American Psychological Association, pp.163-174.
- Masetto, M. (2006). Professor Universitário: um profissional da educação na actividade docente, in Masetto, M. (org.). *Docência na Universidade* (8ªEdição). São Paulo: Papirus Editora.
- Mota-Cardoso, R., Araújo, A., Ramos, R., Gonçalves, G. & Ramos, M. (2000). *O stress nos professores portugueses: estudo IPSSO 2000*. Porto: Porto Editora.
- Odgen, J. (2004). *Psicologia da saúde* (2ª Edição). Lisboa: Climepsi Editores.
- Pinto, A. (2009). *Escala de fontes de stress na Docência Universitária Portuguesa: Estudos Psicométricos*. Dissertação de Mestrado em Psicologia das Organizações, Social e do Trabalho. Porto: Universidade do Porto Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação.
- Poirier, J., Clapier-Vallandon, S. & Raybaut, P. (1995). *Histórias de Vida: teoria e prática* (1ª Edição). Oeiras: Celta Editora, Lda.
- Quick, J.; Quinck C., J. & Nelson, D. (2000). The Theory of Preventive Stress Management in Organization, in Cooper, C. (2000). *Theories of Organizational Stress*. New York: Oxford University Press.
- Ramos, M. (2001). *Desafiar o desafio: prevenção do stress no trabalho* (1ª Edição). Lisboa: RH Editora.
- Rego, A., & Pina e Cunha, M. (2009). Do the opportunities for learning and personal development lead to happiness? It depends on work-family conciliation. Journal of Occupational Health Psychology, 14(3), pp. 334-348.
- Richard, L. (2005). *Handling Qualitative Data: a practical guide*. Los Angeles: SAGE Publications.
- Sampieri, H. (2006). *Metodologia de pesquisa* (3ª Edição). São Paulo: McGraw-Hill.
- Shellenberger, S. & Hoffman, S. *The chancing family work system* (1995), in Mikesell, H.R., Don-David, L.& McDanid, H.S., Integrating family therapy: Handbook of family and systems theory, Washington, DC, US: American Psychological Association, pp.461-479.
- St-Amour, N., Laverdure, J., Devaut, A., Manseau, S., *La difficulté de concilier travail-famille: ses impacts sur la santé physique et mentale des familles québécoises* (2005). Institut Nacional de Santé Publique du Québec.
- Stora, J.(1990). *O Stress*. Porto: Rés Editora.

Teodoro, A. (1994). *A carreira docente: Formação-Avaliação-Progressão* (1ª Edição). Lisboa: Texto Editora.

T-Ford, M., Heinen, B. & Langkamer, K. (2007). *Work and family satisfaction and conflict: a meta-analysis of cross-domain relations*. Journal of Applied Psychology, 92 (1), pp.57-80.

Working life and family life: ambiguous communication at work (2006). Community, work and family, 9 (2), pp.123-141.

Yin, R. (1994). *Case Study Research: Design and Methods* (2ª Ed.). Applied Social Research Methods, Vol 5. Newbury Park, California: SAGE Publications.

Sites consultados:

São cada vez mais as pessoas que enfrentam riscos psicossociais no trabalho – Alerta vem do Observatório Europeu dos Riscos. Recolhido a 31 de Janeiro de 2008 em <http://cienciahoje.pt/index.php?oid=25001&op=all>

Estatuto da Carreira Docente Universitária (Decreto-Lei nº 448/79 de 13 de Novembro). Recolhido a 19 de Dezembro de 2007 em <http://www.ideiasalternativas.com/CRUP/ecdu.html>.

O meu nome é Catarina Carvalho e estou a realizar a tese de mestrado em Psicologia das Organizações, Social e do Trabalho, na Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto. Tratar-se-à de um estudo de caso relativo ao tema “O stress ocupacional na docência universitária: modos de gestão da fronteira trabalho família”, cujo principal objectivo é compreender de que modo os docentes universitários gerem a fronteira entre o trabalho e a família.

Desde já agradeço a sua disponibilidade.

Guião de Entrevista

Data:

Duração:

Dados demográficos

Idade:

Sexo:

Estado civil:

Nºde filhos:

Idades:

Exerce Funções de gestão?

Se sim, há quanto tempo (anos)?

Eu e o meu trabalho

Que obrigações e/ou responsabilidades tem no exercício da sua actividade de docente?
--

Neste momento da sua carreira, que prioridades identifica a nível profissional?

Se nos reportarmos ao início da sua carreira, sentiu alteração a nível das suas prioridades? Se sim, quais as alterações mais significativas a nível profissional?
--

Eu e a minha família

Neste momento da sua carreira, que prioridades identifica a nível pessoal?

Se nos reportarmos ao início da sua carreira, sentiu alteração a nível das suas prioridades? Se sim, quais as alterações mais significativas a nível pessoal?

Sente que foi ou é um pai/mãe presente na educação e no crescimento dos seus filhos?

Enquanto conjugue, sente que se dedicou ou se tem dedicado à sua relação?

Esteve ausente em algum acontecimento familiar importante por causa do seu trabalho? É uma situação recorrente na sua vida?

A gestão da fronteira do trabalho/família

Ao longo do exercício da sua profissão, vivenciou momentos de maiores níveis de stress?

Considera o seu trabalho como fonte indutora de stress? Se sim, a que níveis?

Percepciona a progressão na carreira como fonte geradora de stress? De que forma? Porquê?

De que forma o desempenho simultâneo de um cargo de gestão afecta os níveis de stress que sente?

Considera que o stress sentido no local de trabalho afecta as suas relações familiares (mãe/pai/conjugue)? Se sim, em que sentido?

Sente que o facto de exercer um cargo de gestão lhe acarretou problemas e dificuldades nas suas relações com a família?

Sente que é capaz de articular devidamente o seu papel no trabalho com o seu papel na família?

Muitos são aqueles que vivem um conflito entre o trabalho e a família, dado não conseguirem conciliar os dois papéis. Como consegue conciliar a exigências destes dois papéis?

Considera o trabalho e a família como dois mundos ou domínios distintos?

Sente-se capaz de fazer a separação entre as vivências do trabalho e as vivência no seio familiar?

Alguma vez percepcionou que os constrangimentos do trabalho estavam a afectar a sua vida/relação familiar?

Costuma preocupar-se em delinear o tempo em que se vai dedicar ao trabalho e o tempo em que vai estar com a família?

Assume os mesmos comportamentos, emoções e atitudes no trabalho e na família?

Que estratégias privilegia ou utiliza para gerir a fronteira entre o trabalho e a família?

Matriz Geral da Tree Node *Actividades do docente*: número de unidades de registo por Node e por caso

Designação *	Actividades do docente	Caso A	Caso B	Caso C	Caso D	Caso E	Caso F	Totais por Node
A1	Pedagógica	2	1	1	2	2	2	10
A2	Científica	1	0	1	1	1	0	4
A3	Gestão	1	0	1	0	0	0	2
	Totais por Caso	4	1	3	3	3	2	16

*A designação utilizada serve apenas para facilitar a distinção das categorias principais das secundárias.

Matriz Geral da Tree Node *Prioridades na carreira*: número de unidades de registo por Node e por caso

Designação *		Caso A	Caso B	Caso C	Caso D	Caso E	Caso F	Totais por Node
B	Prioridades na carreira	4	3	2	3	6	2	20
	Totais por Caso	4	3	2	3	6	2	20

*A designação utilizada serve apenas para facilitar a distinção das categorias principais das secundárias.

Matriz Geral da Tree Node *Prioridades pessoais*: número de unidades de registo por Node e por caso

Designação *	Prioridades na carreira	Caso A	Caso B	Caso C	Caso D	Caso E	Caso F	Totais por Node
C1	Família em geral	2	2	1	2	0	1	8
C2	Filhos	3	5	3	4	8	3	26
C3	Conjuge	1	1	2	1	4	1	10
	Totais por Caso	6	8	6	7	12	5	44

*A designação utilizada serve apenas para facilitar a distinção das categorias principais das secundárias.

Matriz Geral da Tree Node *Factores indutores de stress*: número de unidades de registo por Node e por caso

Designação *	Factores indutores de stress	Caso A	Caso B	Caso C	Caso D	Caso E	Caso F	Totais por Node
D1	Sobrecarga de trabalho	1	2	2	2	4	2	13
D2	Realização de tarefas familiares	3	0	2	0	0	2	7
D3	Falta de tempo para realizar actividades	2	1	0	0	1	0	4
D4	Progressão na carreira	1	2	0	0	0	0	3
D5	Exercício de um cargo de gestão	3	2	2	0	2	0	9
D6	Insegurança profissional	0	0	1	0	0	0	1
D7	Relacionamento interpessoal	0	2	1	0	0	0	3
	Totais por Caso	10	9	8	2	7	4	40

*A designação utilizada serve apenas para facilitar a distinção das categorias principais das secundárias.

Matriz Geral da Tree Node *Articulação Trabalho/Família*: número de unidades de registo por Node e por caso

Designação *	Articulação Trabalho/Família	Caso A	Caso B	Caso C	Caso D	Caso E	Caso F	Totais por Node
E1	Extravasamento (Spillover)	1	3	1	2	0	3	10
E2	Compensação	0	1	0	1	0	0	2
E3	Segmentação	1	1	2	0	6	4	14
E4	Conflito trabalho/família	1	2	0	5	4	1	13
E5	Conflito baseado na tensão	0	0	0	1	0	0	1
	Totais por Caso	3	7	3	9	10	8	40

*A designação utilizada serve apenas para facilitar a distinção das categorias principais das secundárias.

Matriz Geral da Tree Node *Estratégias de articulação Trabalho/Família*: número de unidades de registo por Node e por caso

Designação *	Estratégias de articulação trabalho/família	Caso A	Caso B	Caso C	Caso D	Caso E	Caso F	Totais por Node
F1	Existência de apoios	2	1	1	4	3	0	11
F2	Organização das tarefas de casa	0	2	2	0	2	0	6
F3	Alteração das regras de funcionamento	2	6	1	1	3	2	15
	Totais por Caso	4	9	4	5	8	2	32

*A designação utilizada serve apenas para facilitar a distinção das categorias principais das secundárias.

Coding Summary Report – Actividades do docente

Project: Dissertação
Generated: 20-10-2009 20:46

Caso B Document

Entrevista realizada a 15-12-08

Total References 1

<u>Node Coding</u>	<u>Tree Nodes\Actividades do docente\Pedagógica</u>	<u>References</u>		<u>Coverage</u>	
		1		2,15 %	

<u>Reference</u>	<u>Character Range</u>
1	107 - 665

Portanto, eu sou regente este ano lectivo de duas cadeiras, reportando-nos ao meu trabalho actual, que são duas cadeiras bastante exigentes porque são cadeiras A. Tenho também a responsabilidade do módulo B. Tenho a responsabilidade do módulo C no curso de doutoramento D, também tenho um módulo do curso superior E aqui na F. Tenho uma cadeira e meia no curso de mestrado G.

Caso D Document

Entrevista realizada a 17-12-08

Total References 3

<u>Node Coding</u>	<u>Tree Nodes\Actividades do docente\Científica</u>	<u>References</u>		<u>Coverage</u>	
		1		0,33 %	

<u>Reference</u>	<u>Character Range</u>
1	350 - 401

por outro lado a investigação que somos obrigados.

<u>Node Coding</u>	<u>Tree Nodes\Actividades do docente\Pedagógica</u>	<u>References</u>		<u>Coverage</u>	
		2		1,54 %	

<u>Reference</u>	<u>Character Range</u>
1	326 - 350

por um lado as aulas

<u>Reference</u>	<u>Character Range</u>
2	840 - 1.058

Cumprir o horário e cumprir o trabalho da melhor maneira possível, sou muito dedicada aos alunos tenho de ver tudo e explicar-lhes tudo direitinho a pronto, depois as reuniões que nós temos, o planeamento das aulas.

Caso C Document

Entrevista realizada a 17-12-08

Total References 3

<u>Node Coding</u>	<u>Tree Nodes\Actividades do docente\Científica</u>	<u>References</u>		<u>Coverage</u>	
		1		0,85 %	

<u>Reference</u>	<u>Character Range</u>
1	478 - 597

Além disso temos de fazer também investigação, também estou a fazer investigação que também me rouba bastante tempo

<u>Node Coding</u>	<u>Tree Nodes\Actividades do docente\Gestão</u>	<u>References</u>		<u>Coverage</u>	
		1		0,55 %	

<u>Reference</u>	<u>Character Range</u>
1	144 - 220

Portanto, neste momento para além de estar como directora da secção

<u>Node Coding</u>	<u>Tree Nodes\Actividades do docente\Pedagógica</u>	<u>References</u>		<u>Coverage</u>	
		1		1,85 %	

<u>Reference</u>	<u>Character Range</u>
1	220 - 478

estou a leccionar a cadeira de H as aulas práticas, nesse âmbito

temos de preparar aulas, temos que pronto tirar dúvidas aos alunos, a pronto várias tarefas, várias responsabilidades que temos dentro desse campo.

Caso A Document

Realizada a 4/03/09

Total References 4

<u>Node Coding</u>	Tree Nodes\Actividades do docente\Científica	<u>References</u> 1	<u>Coverage</u> 2,09 %
---------------------------	---	----------------------------	-------------------------------

<i>Reference 1</i>	<i>Character Range</i> 924 - 1.413
--------------------	------------------------------------

Depois em termos científicos a as nossas obrigações são a publicação em revistas científicas, a ida a congressos, conferências e portanto no sentido de prestarmos provas da nossa capacidade de investigação científica e portanto temos também essas exigências, essas obrigações de produzir conhecimento científico, que se há-de traduzir num output em termos de publicações em revistas internacionais de preferência e também na nossa exposição em conferências na comunidade académica, não é?

<u>Node Coding</u>	Tree Nodes\Actividades do docente\Gestão	<u>References</u> 1	<u>Coverage</u> 0,34 %
---------------------------	---	----------------------------	-------------------------------

<i>Reference 1</i>	<i>Character Range</i> 246 - 326
--------------------	----------------------------------

quer a componente de gestão, todas as actividades digamos mais administrativas.

<u>Node Coding</u>	Tree Nodes\Actividades do docente\Pedagógica	<u>References</u> 2	<u>Coverage</u> 1,84 %
---------------------------	---	----------------------------	-------------------------------

<i>Reference 1</i>	<i>Character Range</i> 328 - 606
--------------------	----------------------------------

Em termos pedagógicos portanto são as aulas, as minhas obrigações são essas, dar as aulas, a preparação das aulas, o atendimento aos alunos, e para além disso como nós estamos num crescimento muito grande em termos de 2ºciclo, portanto também temos muitos alunos de mestrado,

<i>Reference 2</i>	<i>Character Range</i> 666 - 817
--------------------	----------------------------------

Portanto para além dessa componente de aulas, há o atendimento a esses alunos que exigem uma maior, uma maior disponibilidade da nossa parte, não é?

Caso E Document

Realizada a 18-12-08

Total References 3

<u>Node Coding</u>	Tree Nodes\Actividades do docente\Científica	<u>References</u> 1	<u>Coverage</u> 0,77 %
---------------------------	---	----------------------------	-------------------------------

<i>Reference 1</i>	<i>Character Range</i> 538 - 910
--------------------	----------------------------------

bom eu acho que isso depois entra numa fronteira que intersecta com a minha actividade como investigador, pronto. Neste caso, acaba por ser antigo, muitas das coisas que eu trabalho de aulas são questões que eu tenho vindo a trabalhar na própria investigação e portanto em larga medida eu acho que é isto, do ponto de vista das actividades docentes eu acho que é.

<u>Node Coding</u>	Tree Nodes\Actividades do docente\Pedagógica	<u>References</u> 2	<u>Coverage</u> 0,71 %
---------------------------	---	----------------------------	-------------------------------

<i>Reference 1</i>	<i>Character Range</i> 107 - 197
--------------------	----------------------------------

Bom, para além das questões da planificação ao longo da elaboração do próprio programa

<i>Reference 2</i>	<i>Character Range</i> 287 - 538
--------------------	----------------------------------

Bom isto tem a ver depois disso há as questões da planificação propriamente dita das aulas, há as aulas, há o apoio tutorial aos alunos e a avaliação. Do ponto de vista da actividade docente creio, isto é, a questão de preparar as aulas, do estudo.

Caso F Document

Entrevista realizada a 22-01-09

Total References 2

<u>Node Coding</u>	Tree Nodes\Actividades do docente\Pedagógica	<u>References</u> 2	<u>Coverage</u> 2,03 %
---------------------------	---	----------------------------	-------------------------------

<i>Reference</i>	<i>1</i>	<i>Character Range</i>	<i>220 - 707</i>
------------------	----------	------------------------	------------------

portanto são obrigações inerentes à preparação das aulas, à pesquisa, inerentes também para a preparação das aulas, portanto estamos a relacionar mais aqui a função, a função docente, a responsabilidade em termos de regência da disciplina e portanto da organização toda de uma disciplina, desde o planeamento, de tudo das matérias, das aulas, do acompanhamento dos alunos, dos trabalhos, das correcções dos exames e portanto tudo aquilo que é inerente ao planeamento de uma disciplina.

<i>Reference</i>	<i>2</i>	<i>Character Range</i>	<i>1.255 - 1.418</i>
------------------	----------	------------------------	----------------------

portanto é em termos de docência é a responsabilidade das disciplinas, de tudo aquilo, das áreas, dos processos de desenvolvimento da disciplina, da avaliação.

Coding Summary Report – Prioridades na Carreira

Project: Dissertação
Generated: 20-10-2009 18:52

Caso B Document

Entrevista realizada a 15-12-08

Total References 3

<u>Node Coding</u>	Tree Nodes\Prioridades na carreira	<u>References</u>	3	<u>Coverage</u>	4,61 %
--------------------	------------------------------------	-------------------	---	-----------------	--------

<u>Reference</u>	1	<u>Character Range</u>	786 - 1.408
------------------	---	------------------------	-------------

A nível profissional na carreira a Faculdade tem tido um desempenho a nível de publicações, temos estado nos últimos dois anos penso que nos três primeiros lugares dentro da I. Corrigindo o número de publicações, de maneira que o esforço tem sido um bocadinho tentar não baixar então o nível de produção como resultado final de produção científica. O desafio é um bocadinho continuar a tentarmos no grupo manter o número de publicações. Depois tem toda a parte do incremento da actividade pós-graduada que também é um desafio que vai ter que ser mais aprimorado, não é?

<u>Reference</u>	2	<u>Character Range</u>	1.488 - 1.876
------------------	---	------------------------	---------------

Depois há outras tarefas que não têm a ver propriamente com a docência mas que tem a ver com a participação em centros de investigação, no meu caso, tenho participado no Centro de Investigação J da L. Pronto depois temos os projectos, a investigação, a participação em sociedade científicas, a sociedade científica de M.

<u>Reference</u>	3	<u>Character Range</u>	5.447 - 5.635
------------------	---	------------------------	---------------

ao fim ao cabo a fazer outras coisas e mais essas e então de facto, os objectivos são sempre os mesmos, fazer ciência. levantar questões. afinar um bocadinho a técnica. a técnica docente.

Caso D Document

Entrevista realizada a 17-12-08

Total References 3

<u>Node Coding</u>	Tree Nodes\Prioridades na carreira	<u>References</u>	3	<u>Coverage</u>	3,03 %
--------------------	------------------------------------	-------------------	---	-----------------	--------

<u>Reference</u>	1	<u>Character Range</u>	1.186 - 1.484
------------------	---	------------------------	---------------

Para mim a prioridade são as aulas pronto porque penso primeiro nos outros do que em mim se pensasse em mim deveria ser a investigação como eu não consigo desempenhar pronto esse papel da investigação sem desempenhar um bom papel como professora pronto, a prioridade é são as aulas sem dúvida.

<u>Reference</u>	2	<u>Character Range</u>	1.497 - 1.661
------------------	---	------------------------	---------------

E os alunos sem dúvida se elas vierem para aqui falar perco imenso tempo com eles e depois não tenho tempo para a investigação na realidade a prioridade são eles.

<u>Reference</u>	3	<u>Character Range</u>	1.827 - 1.840
------------------	---	------------------------	---------------

Sempre foi.

Caso C Document

Entrevista realizada a 17-12-08

Total References 2

<u>Node Coding</u>	Tree Nodes\Prioridades na carreira	<u>References</u>	2	<u>Coverage</u>	2,79 %
--------------------	------------------------------------	-------------------	---	-----------------	--------

<u>Reference</u>	1	<u>Character Range</u>	802 - 1.010
------------------	---	------------------------	-------------

Para mim primeiro sou sincera dar aulas é uma das maiores prioridades, que eu adoro dar aulas e adoro o contacto com os alunos, mas a investigação também tem que estar conciliada ao mesmo nível.

<u>Reference</u>	2	<u>Character Range</u>	2.155 - 2.336
------------------	---	------------------------	---------------

Não, não as mesmas. Na altura tinha que fazer primeiro o doutoramento portanto como eu também gostava

muito e continuo a gostar de dar aulas portanto as prioridades são as mesmas.

Caso A

Document

Realizada a 4/03/09

Total References 4

<u>Node Coding</u>	<u>Tree Nodes\Prioridades na carreira</u>	<u>References</u>	<u>Coverage</u>
		4	5,54 %

<u>Reference</u>	<u>Character Range</u>
1	1.531 - 1.993

Portanto, as prioridades são essas em termos científicos da publicação, portanto exijo de mim a presença em duas conferências pelo menos no ano. Em termos de conferências internacionais, publicações também de artigos, embora o meu objectivo era que pelo menos um artigo por ano numa revista internacional conseguisse ter publicado mas portanto isso é um bocado variável, mas tenho sempre essa prioridade, uma grande prioridade do meu tempo.

<u>Reference</u>	<u>Character Range</u>
2	2.127 - 2.441

Outra minha prioridade é em termos pedagógicos portanto as aulas terem qualidade e estarem actualizadas, actualizar-me também um bocado nesse sentido e agora os alunos quer de mestrado quer de doutoramento são uma outra prioridade para estar capaz de prestar uma orientação adequada em termos científicos, não é?

<u>Reference</u>	<u>Character Range</u>
3	2.619 - 2.826

No início era mais só a componente pedagógica que me preocupava, a exposição não publica, os alunos, portanto ter de trabalhar essas minhas competências de relacionamento interpessoal mas mais em público.

<u>Reference</u>	<u>Character Range</u>
4	2.934 - 3.245

E em termos científicos portanto aquela questão das conferências e da publicação não eram uma prioridade tão grande, também não havia essas exigências tão fortes como existe agora. Portanto houve de facto essa mudança e também obviamente não tinha a responsabilidade nem de gestão nem de orientação de alunos.

Caso E

Document

Realizada a 18-12-08

Total References 6

<u>Node Coding</u>	<u>Tree Nodes\Prioridades na carreira</u>	<u>References</u>	<u>Coverage</u>
		6	3,42 %

<u>Reference</u>	<u>Character Range</u>
1	993 - 1.299

A minha primeira prioridade que eu não sei se vai ser possível concretizar, mas a minha primeira prioridade é tornar-me melhor professor do que aquilo que hoje sou e provavelmente a minha primeira prioridade é uma preocupação que eu tenho, quer como pessoa quer como investigador.

<u>Reference</u>	<u>Character Range</u>
2	2.031 - 2.509

tenho de me envolver mais na investigação e depois em consequência disto provavelmente na internacionalização, porque embora isto não seja um objectivo meu, vejo como um objectivo da N e das instituições de ensino superior mas claramente que o meu primeiro objectivo não é o da internacionalização, o meu objectivo é o da docência e de alguma forma da investigação e só depois é que poderá vir a história da internacionalização, da escrita de artigos, etc.

<u>Reference</u>	<u>Character Range</u>
3	2.677 - 2.905

Quando comecei como docente a minha grande prioridade era fazer o doutoramento (risos), era a grande prioridade, também, tinha preocupações enquanto professor, o que eu não tinha era tanta consciência de que eu era professor.

<u>Reference</u>	<u>Character Range</u>
4	3.160 - 3.495

A questão do doutoramento também estava ligada à própria carreira também estava ligada ao desejo de fazer o doutoramento porque o doutoramento não foi só um instrumento para evoluir na carreira, o desejo de realizar alguma coisa enquanto investigador mas eram tempos mais eram claramente tempos, havia tempo para muita coisa (risos).

<u>Reference</u>	<u>Character Range</u>
5	6.323 - 6.495

No princípio da carreira sim, porque era preciso claramente era a história do doutoramento, do passar a professor auxiliar o mais rápido possível para chegar à nomeação.

<u>Reference</u>	<u>Character Range</u>
6	7.000 - 7.135

depois do doutoramento iniciar todo o processo de investigação, da orientação de mestrados, doutoramentos, portanto era o objectivo.

Entrevista realizada a 22-01-09

Total References 2

<u>Node Coding</u>	<u>Tree Nodes\Prioridades na carreira</u>	<u>References</u>	<u>Coverage</u>
		2	4,42 %

Reference 1

Character Range 1.529 - 2.425

Nós neste momento estamos com digamos com algumas quase obrigações em termos de reconfiguração também da universidade e portanto além da entrada em Bolonha aquilo que exige agora na universidade em termos da nossa produtividade, dos centros de investigação, a criação dos centros de investigação, as publicações que são quase obrigatórias em termos de periódicos portanto neste momento estamos a reconfigurar. Criamos um centro de investigação agora muito recente, do qual faço parte aqui na faculdade portanto neste momento, todas as nossas prioridades estão todas canalizadas para aí, para a investigação e para a reconfiguração também dos segundos ciclos, dos cursos da escola doutoral, cursos de doutoramento ligados a esse centro de investigação e por tanto, estamos a reconfigurar tudo e é neste momento em termos de investigação a grande prioridade do ponto de vista da carreira.

Reference 2

Character Range 3.046 - 3.570

Sim. Uma grande alteração se pensarmos, eu entrei para a faculdade em 90, portanto há 19anos como docente e as prioridades eram outras completamente diferentes, o nosso percurso académico eram os momentos culminantes das provas de aptidão pedagógica, capacidade científica, depois o doutoramento. As exigências que hoje se colocam aos docentes são completamente, são completamente diferentes, em termos de investigação, em termos de produtividade que se colocam neste momento.

Coding Summary Report – Prioridades pessoais

Project: Dissertação
Generated: 20-10-2009 20:16

Caso B Document

Entrevista realizada a 15-12-08

Total References 8

<u>Node Coding</u>	Tree Nodes\Prioridades pessoais\Conjuge	<u>References</u> 1	<u>Coverage</u> 0,36 %
---------------------------	--	----------------------------	-------------------------------

<i>Reference 1</i>	<i>Character Range</i> 9.501 - 9.595
Penso que sim, penso que sim. Se calhar também facilita trabalharmos no mesmo espaço físico	

<u>Node Coding</u>	Tree Nodes\Prioridades pessoais\Família em geral	<u>References</u> 2	<u>Coverage</u> 2,36 %
---------------------------	---	----------------------------	-------------------------------

<i>Reference 1</i>	<i>Character Range</i> 5.800 - 6.079
--------------------	--------------------------------------

e pensar que isto não tem consequências, tem horários longos e depois fim-de-semana fora. Portanto faz parte dos meus objectivos também conseguir dedicar mais tempo à família e quando eu digo dedicar mais tempo se calhar é devolver à família o tempo que ela tem de direito.

<i>Reference 2</i>	<i>Character Range</i> 6.339 - 6.674
--------------------	--------------------------------------

Quando me referia devolver, ao fim ao cabo, nem é deixar invadir aquilo que eu reconheço, que é invadir a família e nós próprios, não é? Para a família guardo os sábados, os domingos e os fins de tarde, não é? Ao fim da tarde e à noite continuar, ter por objectivo pessoal e familiar conseguir devolver esses espaços à família.

<u>Node Coding</u>	Tree Nodes\Prioridades pessoais\Filhos	<u>References</u> 5	<u>Coverage</u> 2,54 %
---------------------------	---	----------------------------	-------------------------------

<i>Reference 1</i>	<i>Character Range</i> 5.735 - 5.803
--------------------	--------------------------------------

Ter um filho de quatro anos faz-me muito querer acompanhá-lo mais

<i>Reference 2</i>	<i>Character Range</i> 8.293 - 8.381
--------------------	--------------------------------------

ainda em Maio passado fui a um congresso sobre a O na Suíça e ele foi connosco

<i>Reference 3</i>	<i>Character Range</i> 8.793 - 8.913
--------------------	--------------------------------------

Tenho de adaptar um bocado e sobra um bocado para ele estas conciliações. Mas varia muito, há pessoas que acham piada.

<i>Reference 4</i>	<i>Character Range</i> 9.001 - 9.075
--------------------	--------------------------------------

Penso que sim, e se calhar por isso ele nasceu já com um pai de 43anos

<i>Reference 5</i>	<i>Character Range</i> 9.881 - 10.190
--------------------	---------------------------------------

Muitas festas de Natal, a 19 de Dezembro que tenho faltado que o exame é à mesma hora mas tenho conversado com o meu filho, não vou poder estar, mas é uma eventualidade. Pronto acho que não houve assim nada mais chato do que uma festinha ou outra, na escola, os miúdos ligam a isso mas temos já conversado.

Caso D Document

Entrevista realizada a 17-12-08

Total References 7

<u>Node Coding</u>	Tree Nodes\Prioridades pessoais\Conjuge	<u>References</u> 1	<u>Coverage</u> 0,93 %
---------------------------	--	----------------------------	-------------------------------

<i>Reference 1</i>	<i>Character Range</i> 4.367 - 4.513
--------------------	--------------------------------------

Tento embora em segundo plano mas tento, e ele queixa-se tenho a sorte de ter um marido que me compreende mas que se queixa muitas vezes queixa.

Node Coding	Tree Nodes\Prioridades pessoais\Família em geral	References	2	Coverage	2,59 %
--------------------	---	-------------------	----------	-----------------	---------------

<i>Reference</i>	<i>1</i>	<i>Character Range</i>	<i>2.042 - 2.132</i>
------------------	----------	------------------------	----------------------

claro que a família está primeiro mas na prática as coisas não funcionam dessa maneira,

<i>Reference</i>	<i>2</i>	<i>Character Range</i>	<i>2.307 - 2.623</i>
------------------	----------	------------------------	----------------------

Claro que pronto se acontecer alguma coisa de grave se não tiver quem me ajude o trabalho fica para segundo plano mas tem sido, há alturas em que é muito complicado em que a pessoa acaba por ter que deixar um bocado a família de lado a não ser aquilo que tem de fazer que é o básico por causa do excesso do trabalho.

Node Coding	Tree Nodes\Prioridades pessoais\Filhos	References	4	Coverage	9,01 %
--------------------	---	-------------------	----------	-----------------	---------------

<i>Reference</i>	<i>1</i>	<i>Character Range</i>	<i>3.414 - 3.631</i>
------------------	----------	------------------------	----------------------

Os filhos são a grande prioridade sem dúvida e o resto fica um bocado para trás infelizmente. Cheguei a trabalhar muitas e muitas horas com eles ao colo bebés e pronto ir daqui para fora para os congressos e deixá-los

<i>Reference</i>	<i>2</i>	<i>Character Range</i>	<i>3.722 - 4.290</i>
------------------	----------	------------------------	----------------------

Sou mas pronto posso dizer que acho que o facto de ter excesso de trabalho que afecta em muito a forma como eu estou com eles não tenho a paciência que deveria ter pronto embora esteja presente, estou todos os dias. Empenho-me em saber como foi o dia deles e em ajudá-los naquilo que for preciso e tudo o que é festas seja o que for a mãe está lá sempre mas não são momentos com a qualidade que deveriam ser porque eu ando sempre com muito stress ando sempre muito cansada e não tenho a paciência que deveria ter e nesse aspecto acho que tem sido mal.

<i>Reference</i>	<i>3</i>	<i>Character Range</i>	<i>4.640 - 4.937</i>
------------------	----------	------------------------	----------------------

Não isso não, nunca deixei de estar. Ah. Só, só quando foi a minha defesa de doutoramento acho que foi um festa de Natal deles que eu perdi ou uma festa qualquer mas foi uma única vez e porque tinha a defesa de doutoramento mas de resto sempre estive presente nesses momentos, foi muito pontual.

<i>Reference</i>	<i>4</i>	<i>Character Range</i>	<i>13.882 - 14.209</i>
------------------	----------	------------------------	------------------------

sei lá sou sempre eu a deitar os meus filhos há sempre aquele momento em que conversamos alguma coisa sobre o que se passou além de conversarmos ao jantar normalmente ao jantar eles pegam-se os dois e portanto quando é para deitar deito um deito outro e portanto há ali sempre um momento em que dá para conversar alguma coisa

Caso C Document

Entrevista realizada a 17-12-08

Total References 6

Node Coding	Tree Nodes\Prioridades pessoais\Conjuge	References	2	Coverage	1,58 %
--------------------	--	-------------------	----------	-----------------	---------------

<i>Reference</i>	<i>1</i>	<i>Character Range</i>	<i>2.835 - 2.877</i>
------------------	----------	------------------------	----------------------

eu tenho depois o marido é óbvio

<i>Reference</i>	<i>2</i>	<i>Character Range</i>	<i>3.690 - 3.869</i>
------------------	----------	------------------------	----------------------

Ai já não digo sim não é, porque lá está mal mas pronto, as minhas filhas destacam-se bem a parte do meu marido mas acho que sim não com tanta convicção mas acho que sim também.

Node Coding	Tree Nodes\Prioridades pessoais\Família em geral	References	1	Coverage	1,74 %
--------------------	---	-------------------	----------	-----------------	---------------

<i>Reference</i>	<i>1</i>	<i>Character Range</i>	<i>3.272 - 3.514</i>
------------------	----------	------------------------	----------------------

Quando eu vim para aqui já tinha a primeira portanto a prioridade era a mesma, porque antes de vir para aqui dava aulas era no secundário e quando vim para aqui já a tinha portanto a nível do ensino superior as prioridades não se alteraram.

Node Coding	Tree Nodes\Prioridades pessoais\Filhos	References	3	Coverage	3,63 %
--------------------	---	-------------------	----------	-----------------	---------------

<i>Reference</i>	<i>1</i>	<i>Character Range</i>	<i>2.576 - 2.835</i>
------------------	----------	------------------------	----------------------

Ah! Prioridades, tenho muitas, primeiro as minhas filhas tudo o que pronto desde a educação, desde portanto tudo quer dizer elas são a prioridade máxima. Mesmo a nível entre a família e trabalho elas são a minha prioridade máxima, são a primeira prioridade

<i>Reference</i>	2	<i>Character Range</i>	2.877 - 3.113
pronto mas com elas pronto tudo o que é relacionado com elas tem prioridade máxima. Não sei se quer que justifique? Se quiser... Sei lá educação, já disse pronto antes da educação a saúde em primeiro lugar saúde, educação por aí fora.			
<i>Reference</i>	3	<i>Character Range</i>	3.602 - 3.613
Sim, sim.			

Caso A

Document

Realizada a 4/03/09

Total References 6

Node Coding Tree Nodes\Prioridades pessoais\Conjuge **References** 1 **Coverage** 2,36 %

<i>Reference</i>	1	<i>Character Range</i>	5.511 - 6.061
Sim, acho que sim (risos). Também com custos por vezes também às vezes não há tempo para estar muito com o meu marido, se bem que nós temos uma vantagem que é trabalhamos os dois no mesmo local e portanto partilhámos muito, também algum tempo de trabalho mas mais em termos profissionais, não é? A parte afectiva às vezes fica um bocadinho de lado mas nos conseguimos conciliar, conseguimos conciliar um pouco por essa razão, estarmos no mesmo local e portanto também temos outras coisas para partilhar para além da nossa relação afectiva, não é?			

Node Coding Tree Nodes\Prioridades pessoais\Família em geral **References** 2 **Coverage** 1,71 %

<i>Reference</i>	1	<i>Character Range</i>	3.345 - 3.526
Portanto a nível pessoal para mim, uma das minhas prioridades foi sempre a família, mesmo no passado, no início da minha carreira provavelmente não fiz as coisas tão rapidamente.			
<i>Reference</i>	2	<i>Character Range</i>	3.942 - 4.158
Gradualmente fui deixando, fui deixando de dar tanto tempo à vida familiar e dar mais à vida profissional, ou seja gradualmente acabo por, tenho a noção que dou muito mais à vida profissional do que à vida familiar.			

Node Coding Tree Nodes\Prioridades pessoais\Filhos **References** 3 **Coverage** 2,76 %

<i>Reference</i>	1	<i>Character Range</i>	5.408 - 5.434
Sim, sim. Sinto que fui.			
<i>Reference</i>	2	<i>Character Range</i>	6.342 - 6.728
Festas na escola eventualmente uma ou outra festa na escola talvez, uma reunião na escola que não terei posso ir mas depois compensei de outra maneira, marquei um horário ou qualquer coisa assim e portanto nada que fosse complicado, não é? Algo mais esporádico, a sobreposição às vezes que depois se é em termos de escola dos filhos que é perfeitamente compensado de outra maneira.			
<i>Reference</i>	3	<i>Character Range</i>	16.754 - 16.988
ou jogo dos miúdos porque eles como jogam, treinam durante a semana e ao fim-de-semana têm jogos de basquete e portanto nós temos que ir ver os jogos de basquete, agora já não vou tanto, e temos que os levar às vezes é pelo país fora			

Caso E

Document

Realizada a 18-12-08

Total References 12

Node Coding Tree Nodes\Prioridades pessoais\Conjuge **References** 4 **Coverage** 2,39 %

<i>Reference</i>	1	<i>Character Range</i>	4.908 - 5.179
depois tem a minha mulher também, vivemos juntos não só, estimamo-nos muito mas isso aí como não há, como não vai havendo grandes problemas a gente vai gerindo, vai gerindo a relação e o dia-a-dia muito centrados sobretudo nesta preocupação relativamente aos filhos,			

Reference 2 *Character Range 10.723 - 11.073*

Bom, nós trabalhamos juntos, não é? (risos). Agora trabalhamos juntos quer dizer isto tem coisas boas, tem coisas más, boas ou más, há claramente aqui muita cumplicidade por aqui. E portanto, agora admito que, admito que dentro da nossa dinâmica familiar provavelmente é a nossa relação aquela que é menos objecto de cuidado.

Reference 3 *Character Range 11.535 - 11.805*

quando eu disse que a relação é menos cuidadosa, há menos cuidado, menos atenção, ela é na vida quer dizer, não imagino a minha vida sem a A quer dizer é muito complicado pode acontecer e tal mas neste momento, porque de facto há muita coisa que se faz em conjunto.

Reference 4 *Character Range 12.367 - 12.633*

Estamos a partilhar o mesmo quotidiano, estamos a partilhar dinâmicas conjuntas, estamos a viver problemas muitas vezes comuns, em todos esses problemas que às vezes possam ser dramáticos não deixam de ser uma situação confortável do ponto de vista da relação.

Node Coding **Tree Nodes\Prioridades pessoais\Filhos** **References 8** **Coverage 4,69 %**

Reference 1 *Character Range 3.668 - 4.144*

Ah! É assim bom, em termos familiares eu tenho um filho de 15 anos que entrou este ano para o 10º ano e de facto ele acaba por ser a maior preocupação minha e da família. A preocupação com a filha mais velha é uma preocupação um bocadinho diferente, como ela tem 25 anos, acabou o curso, já está a trabalhar e portanto quer dizer, neste caso trata-se basicamente de a apoiar, a autonomizar-se face à família que neste momento tem condições mínimas para o fazer mas claramente.

Reference 2 *Character Range 5.605 - 5.837*

No início da carreira de docente era basicamente as mesmas coisas, só que em vez de ser com o filho mais novo que ainda não tinha nascido, era com a filha mais velha que era um bocadinho mais nova que o J, que o JG.

Reference 3 *Character Range 8.620 - 8.669*

Sim, acho que sim. Sem qualquer tipo de culpa.

Reference 4 *Character Range 9.225 - 9.402*

mas nessa altura de facto havia alguma ausência mas que eu acho que era compensada pelos avós, de qualquer forma eu acho que a presença era uma presença com alguma qualidade.

Reference 5 *Character Range 9.572 - 9.811*

Eventualmente do J acabo por estar mais presente até porque eu acho que o J tem mais necessidade da nossa presença, não estuda tanto, não é tão disciplinado como a irmã e depois tem outra coisa, depois pratica desporto, não é?

Reference 6 *Character Range 13.251 - 13.572*

Tive. Estive enquanto a T entrou, entre o ano e meio e os 4 anos da T estava em Angola numa instituição do ensino superior, tava em Angola a trabalhar e isto foi uma coisa muito dura para mim, sobretudo para mim acho que foi uma coisa muito dolorosa. Acho que foi a única coisa que foi o único assim o único momento.

Reference 7 *Character Range 14.321 - 14.848*

De resto não houve, agora os 2 anos na Angola foram muito duros, quer pela separação da A mas sobretudo pela separação da T que era muito pequenina, tinha um ano e meio, do ano e meio aos 4 anos lembro-me que é das coisas, que se voltasse atrás e sabendo o que sei hoje não sei se teria feito isso, exactamente por causa dela, é um tempo que nunca mais, nunca mas recupero, mas também é verdade que acabou por se recuperar mas aí foi eu que fiz, era eu k tinha a necessidade. Tinha uma saudade imensa, foi um bocadinho difícil,

Reference 8 *Character Range 15.069 - 15.323*

E no caso do J? Não. De vez em quando falto a um jogo de hóquei que é uma coisa que me irrita profundamente mas sou eu que sinto a falta do jogo não é ele que sente a minha falta na bancada é uma coisa que me irrita profundamente perder o meu joguinho.

Total References 5

<u>Node Coding</u>	Tree Nodes\Prioridades pessoais\Conjugue	<u>References</u> 1	<u>Coverage</u> 1,72 %
---------------------------	---	----------------------------	-------------------------------

<i>Reference 1</i>	<i>Character Range</i> 7.762 - 8.313
--------------------	--------------------------------------

Sim. Pronto, ai sem problema também sem problemas pelo menos também acho que conseguimos um bom equilíbrio quer com os miúdos quer pelo trabalho. O meu marido também é professor e portanto também tem momentos na carreira não do nível superior mas nesta fase também está numa fase dura, de evolução, de muito trabalho mas conseguimos sempre conciliar e conjugar em muitos momentos, há pequenos momentos a dois para as coisas se irem acertando, uns almoços conjuntos, umas escapadelas na hora do almoço e que dá para as coisas irem funcionando sempre.

<u>Node Coding</u>	Tree Nodes\Prioridades pessoais\Família em geral	<u>References</u> 1	<u>Coverage</u> 1,04 %
---------------------------	---	----------------------------	-------------------------------

<i>Reference 1</i>	<i>Character Range</i> 4.473 - 4.807
--------------------	--------------------------------------

A nível pessoal dentro da carreira não porque quando comecei a dar aulas na faculdade não tinha nenhum filho ainda e portanto a esse nível em termos das crianças era obviamente a manutenção da vida pessoal que qualquer pessoa tem, que corra tudo bem, que as questões profissionais não interfiram na vida pessoal mas era tudo feito.

<u>Node Coding</u>	Tree Nodes\Prioridades pessoais\Filhos	<u>References</u> 3	<u>Coverage</u> 4,99 %
---------------------------	---	----------------------------	-------------------------------

<i>Reference 1</i>	<i>Character Range</i> 3.698 - 3.790
--------------------	--------------------------------------

Portanto é o acompanhamento dos meus filhos, são três portanto um grande acompanhamento

<i>Reference 2</i>	<i>Character Range</i> 7.077 - 7.685
--------------------	--------------------------------------

Sinto (risos). Por isso é que há pouco lhe disse que sinto também muito de mim para ser presente a todos e nunca descurar nada ao longo do dia naqueles diferentes turnos de trabalho, eles misturam-se às vezes e portanto nós estamos a trabalhar e de repente para ter esse acompanhamento, lembramo-nos que é preciso comprar um livro que um deles precisa, é preciso não esquecer que há um que vai fazer uma vacina, que outro é preciso assinar uma ficha para o desporto escolar, para o director de turma, portanto fazer esse acompanhamento dia-a-dia de facto é bastante, eu sinto que é bastante exigente.

<i>Reference 3</i>	<i>Character Range</i> 8.442 - 9.344
--------------------	--------------------------------------

Não, importante não. De vez em quando há pequenos momentos, que às vezes não dá para conciliar, momentos familiares dos miúdos, aquelas festas que às vezes há de fim de ano nem todas se consegue estar presente por causa do horário das aulas, portanto houve sempre uma tentativa que estivesse alguém importante às vezes a mãe ou o pai, se a mãe ou o pai não conseguem estar presentes pede-se a uma avó ou avô que vá lá mas são coisas muito pequenas e muito circunstanciais.

Nos momentos importantes tentamos sempre ir às actividades extra curriculares, algum de nós que lá vá quando há uma actuação de música ou no desporto e precisam que esteja alguém do ponto de vista da família, portanto não sinto que tenha estado ausente sob prejuízo pessoal, tento sempre estar um bocadinho em todas em todas as circunstâncias e depois quando posso volto outra vez ao trabalho.

Coding Summary Report - Factores indutores de stress

Project: Dissertação
Generated: 20-10-2009 19:07

Caso B Document

Entrevista realizada a 15-12-08

Total References 9

<u>Node Coding</u>	Tree Nodes\Factores indutores de stress\Exercício de um cargo de gestão	<u>References</u> 2	<u>Coverage</u> 1,41 %
---------------------------	--	----------------------------	-------------------------------

<i>Reference 1</i>	<i>Character Range</i> 10.671 - 10.804
--------------------	--

Claramente. Com muito prazer também, a questão da gestão é bastante cansativa os conselhos científicos, as decisões que se tomam.

<i>Reference 2</i>	<i>Character Range</i> 15.852 - 16.085
--------------------	--

Penso que são outras dimensões de stress, portanto a gestão de pessoas acrescenta um mar de coisas que há para fazer, de repente mais uma que se tem de ligar, falar, o que acrescenta, sendo de uma origem diferente.

<u>Node Coding</u>	Tree Nodes\Factores indutores de stress\Falta de tempo para realizar actividades pessoais	<u>References</u> 1	<u>Coverage</u> 0,54 %
---------------------------	--	----------------------------	-------------------------------

<i>Reference 1</i>	<i>Character Range</i> 25.733 - 25.874
--------------------	--

Já não vou ao cinema, com ele fui ver o Madagáscar e o Panda do Kongfu com ele mas já não ia ao cinema há 3 anos 4 desde que ele nasceu quase.

<u>Node Coding</u>	Tree Nodes\Factores indutores de stress\Progressão na carreira	<u>References</u> 2	<u>Coverage</u> 1,24 %
---------------------------	---	----------------------------	-------------------------------

<i>Reference 1</i>	<i>Character Range</i> 15.080 - 15.284
--------------------	--

Progressão? Eu por acaso aí tive imensa sorte porque talvez porque a Faculdade ser nova, tive o stress de ter que me organizar para ver os timings, a quantidade de dias úteis para se tratar das coisas.

<i>Reference 2</i>	<i>Character Range</i> 15.634 - 15.752
--------------------	--

o que é um stress que tem a ver com a própria preparação das coisas, dos objectivos mas não mais do que isso.

<u>Node Coding</u>	Tree Nodes\Factores indutores de stress\Relacionamento interpessoal	<u>References</u> 2	<u>Coverage</u> 1,79 %
---------------------------	--	----------------------------	-------------------------------

<i>Reference 1</i>	<i>Character Range</i> 10.804 - 10.839
--------------------	--

as relações com as pessoas, não é?

<i>Reference 2</i>	<i>Character Range</i> 10.841 - 11.273
--------------------	--

As expectativas, há coisas que têm impactos brutais nas outras pessoas, mesmo a nível da direcção da Faculdade temos coisas, são diferentes níveis dentro da organização, do pessoal, as pessoas acabam por não perceber nada pelo menos a parte humanista, acho que é o grande desafio para as instituições, olhar para as pessoas como pessoas, portanto isso consome-nos muito, porque eu acho que a pessoa para nós cria um impacto, não é?

<u>Node Coding</u>	Tree Nodes\Factores indutores de stress\Sobrecarga de trabalho	<u>References</u> 2	<u>Coverage</u> 3,84 %
---------------------------	---	----------------------------	-------------------------------

<i>Reference 1</i>	<i>Character Range</i> 11.869 - 12.526
--------------------	--

Agora o que me stressa particularmente, peço às pessoas para não me mandarem e-mails para me telefonarem porque me stressa imenso pequenas coisinhas que vão entupir a máquina e saber que é humanamente impossível eu abrir a minha casa do correio e ver numa manhã 30 e-mails que exigem uma resposta é humanamente impossível dar resposta a esta quantidade de e-mails e depois no dia a seguir outros 30 e isso vai-se repetindo, e apesar de saber que viram o e-mail e acha que se calhar não lhe estão a dar resposta que se devia. Para mim a docência não me causa grande stress, alias é aquilo que mais me relaxa, o que me causa mais stress é esta sobrecarga.

Portanto, o que é que é trabalhando 40 horas por semana, o que é que eu consigo fazer em 40 horas? Às vezes em 40 horas não consigo fazer o que tenho de fazer à semana e conseguir dar resposta a todas as solicitações. Uma pessoa não consegue atender a tantas solicitações, isto é muito complicado, como é possível ter tempo para responder.

Caso D**Document**

Entrevista realizada a 17-12-08

Total References 2

Node Coding	Tree Nodes\Factores indutores de stress\Sobrecarga de trabalho	References 2	Coverage 1,50 %
--------------------	---	---------------------	------------------------

Reference 1

Character Range 5.156 - 5.278

Sem dúvida. Tem haver tudo com o tempo, não é? Pronto e com a pressão às vezes temos de fazer coisas para ontem, não é?

Reference 2

Character Range 5.748 - 5.860

A que níveis tem haver com o tempo e com a pressão e o excesso de trabalho também é muita coisa ao mesmo tempo.

Caso C**Document**

Entrevista realizada a 17-12-08

Total References 8

Node Coding	Tree Nodes\Factores indutores de stress\Exercício de um cargo de gestão	References 2	Coverage 3,50 %
--------------------	--	---------------------	------------------------

Reference 1

Character Range 6.237 - 6.560

Sim, muito mais do que se não tivesse. Porque é assim se fosse só tarefas de gestão no sentido das despesas, gerir no fundo os meus colegas, as visitas, ir a congressos e tudo isso e mesmo a distribuição de serviço não era esse o foco que poderia provoca stress, é mesmo elementos que existem em qualquer sítio.

Reference 2

Character Range 8.971 - 9.135

é muita coisa pronto tento ao máximo não que influencie que não prejudique mas se calhar, pensando bem pronto em relação ao meu marido se calhar sim, se calhar sim.

Node Coding	Tree Nodes\Factores indutores de stress\Insegurança profissional	References 1	Coverage 0,87 %
--------------------	---	---------------------	------------------------

Reference 1

Character Range 5.683 - 5.804

o meu contrato termina daqui mais ou menos um ano, não sei se já lhe tinha dito, e pronto aí sim gera-me muito stress.

Node Coding	Tree Nodes\Factores indutores de stress\Realização de tarefas familiares	References 2	Coverage 6,84 %
--------------------	---	---------------------	------------------------

Reference 1

Character Range 4.586 - 5.377

depois por exemplo entre a família e o trabalho há situações que deixo a minha filha na escola, venho para aqui, ao meio dia saio daqui vou buscar a minha filha à escola comer com ela porque só esse bocadinho que estou com ela dá-me muito prazer, levo-a à escola novamente venho para aqui trabalhar e depois vou buscá-la novamente. Portanto, no tempo que eu tenho para a investigação, para a preparação das aulas e isso tudo portanto torna-se um bocado stressante é por isso que eu digo que acho que em relação à minha família, filhas acho que estou a conseguir acompanhar o crescimento delas, é óbvio que se estivesse com elas todos os minutinhos era melhor. Pronto mas agora pronto acho que acompanho bem mas a nível de gerir isto tudo é muito complicado e provoca muito stress.

Reference 2

Character Range 13.653 - 13.815

tento comer com a minha filha isso dá-me um gozo embora seja uma fonte de stress pegar no carro ir buscá-la a correr às vezes com um tempo de chuva e tudo pronto

Node Coding	Tree Nodes\Factores indutores de stress\Relacionamento interpessoal	References 1	Coverage 3,88 %
--------------------	--	---------------------	------------------------

Reference 1 *Character Range 6.560 - 7.101*

as comunicações pessoais portanto entre as pessoas da secção as vezes não são as melhores e há pessoas um bocadinho mais complicadas para a gente conseguir levar por bom porto, o que torna ao tentar falar com essas pessoas eu já vou num stress muito grande e tentar gerir torna-se um bocado complicado mais a nível das relações humanas, mesmo do que propriamente não é com toda a gente, pessoas pontuais que geram muita instabilidade e pronto e é por isso que eu digo que cria-me muito stress, se não fosse isso tava tudo bem.

<u>Node Coding</u>	Tree Nodes\Factores indutores de stress\Sobrecarga de trabalho	<u>References</u> 2	<u>Coverage</u> 3,30 %
---------------------------	---	----------------------------	-------------------------------

Reference 1 *Character Range 597 - 693*

portanto há várias coisas que tenho que trabalhar que é cansativo e que provocam muito stress.

Reference 2 *Character Range 4.223 - 4.586*

Muito. Porque eu sou muito stressada de natureza sempre que tenho qualquer tarefa para fazer tenho que cumprir prazos que fazer alguma actividade que implique cumprir e além disso ser perfeccionista entre aspas que a gente nunca consegue ser perfeito e ainda bem porque assim podemos vir a melhorar futuramente, no entanto tudo isto provoca-me stress.

Caso A	Document
---------------	-----------------

Entrevista realizada a 4/03/09

Total References 10

<u>Node Coding</u>	Tree Nodes\Factores indutores de stress\Exercício de um cargo de gestão	<u>References</u> 3	<u>Coverage</u> 1,15 %
---------------------------	--	----------------------------	-------------------------------

Reference 1 *Character Range 10.564 - 10.606*

Não, para já não sinto grande problema.

Reference 2 *Character Range 10.653 - 10.809*

E portanto são decisões partilhadas e não, não tenho propriamente a posição de direcção, portanto não me gera de facto não me gera stress, não tem gerado.

Reference 3 *Character Range 11.427 - 11.496*

não tenho direcção. Não traz muitas, não traz muito stress, isso não.

<u>Node Coding</u>	Tree Nodes\Factores indutores de stress\Falta de tempo para realizar actividades pessoais	<u>References</u> 2	<u>Coverage</u> 2,15 %
---------------------------	--	----------------------------	-------------------------------

Reference 1 *Character Range 9.669 - 9.825*

e sei lá outro tipo de actividades de voluntariado, que fiz no passado e que agora não tenho tempo e portanto isso também deixa um bocadinho insatisfeita.

Reference 2 *Character Range 15.312 - 15.657*

ir ao ginásio e portanto ter uma actividade física que também acho que é importante, não tantas vezes também como desejava portanto porque eu pago 3 vezes por semana e só consigo ir 2 vezes o máximo muitas vezes vou só uma outras vezes não vou, também é outra coisa que me causa algum stress é ter pago alguma coisa que não estou a aproveitar.

<u>Node Coding</u>	Tree Nodes\Factores indutores de stress\Progressão na carreira	<u>References</u> 1	<u>Coverage</u> 1,21 %
---------------------------	---	----------------------------	-------------------------------

Reference 1 *Character Range 10.146 - 10.429*

Um bocadinho mas não um stress que me incapacite, não incapacitante. Claro também não é tudo muito optimista, claro que há momentos de maior aflicção de mais stress mas há um equilíbrio instável ou um desequilíbrio estável, pronto já foi pior, acho que já aprendi com a idade, não?

<u>Node Coding</u>	Tree Nodes\Factores indutores de stress\Realização de tarefas familiares	<u>References</u> 3	<u>Coverage</u> 4,40 %
---------------------------	---	----------------------------	-------------------------------

Reference 1 *Character Range 7.090 - 7.415*

Foram os momentos de stress tem a ver com essa questão de ter que estar, sentir que devia estar em dois sítios ao mesmo tempo, ou seja, estou no trabalho e em casa em determinadas circunstâncias e de sentir que

tenho digamos que ainda assim a família consome tempo que eu preferia não ter e que preferia dedicar ao trabalho.

Reference 2 *Character Range 8.334 - 8.619*

e depois, por exemplo, uma incapacidade também que eu sinto é de pôr os filho que já são grandinhos a fazer alguma coisa, que também me dá um stress, alguma insatisfação, porque não consigo de facto pô-los, tenho muita dificuldade em pô-los a fazer determinadas coisas em casa, não é?

Reference 3 *Character Range 9.252 - 9.669*

O meu pai, os meus irmãos, os sobrinhos e essas coisas, também sinto que, sinto algo insatisfeita e algo stressada porque praticamente não faço outra coisa senão trabalho e família nuclear, não é? E tenho um bocadinho de pena às vezes, de pena, de insatisfação de não poder fazer outras coisas e dar atenção e dar mais atenção, sobretudo ao meu pai e ao meu irmão, vive com o meu pai, tem alguns problemas de saúde

<u>Node Coding</u>	Tree Nodes\Factores indutores de stress\Sobrecarga de trabalho	<u>References</u> 1	<u>Coverage</u> 0,84 %
---------------------------	---	----------------------------	-------------------------------

Reference 1 *Character Range 4.385 - 4.580*

actualmente é claro com alguns custos para mim, sinto muito bem esse stress de ter que estar em dois sítios ao mesmo tempo e sobretudo agora que temos aulas à noite, digamos ao final da tarde.

Caso E	Document
---------------	-----------------

Entrevista realizada a 18-12-08

Total References 7

<u>Node Coding</u>	Tree Nodes\Factores indutores de stress\Exercício de um cargo de gestão	<u>References</u> 2	<u>Coverage</u> 1,11 %
---------------------------	--	----------------------------	-------------------------------

Reference 1 *Character Range 24.708 - 25.006*

Afecta. Afecta um bocadinho, agora também é verdade é o seguinte eu acho que não afecta tanto porque o exercício este exercício é um exercício que é partilhado e eu acho que o facto de ser partilhado faz diminuir claramente os níveis de stress e sobretudo quando é partilhado de forma autêntica.

Reference 2 *Character Range 26.570 - 26.809*

a não ser muitas vezes surge uma coisa, tenha de tomar uma decisão isto tem a ver, vai colidir com outras coisas que eu estou a fazer, só se for por aí mas isto é uma coisa menor, claramente do ponto de vista do stress é uma questão menor.

<u>Node Coding</u>	Tree Nodes\Factores indutores de stress\Falta de tempo para realizar actividades pessoais	<u>References</u> 1	<u>Coverage</u> 0,31 %
---------------------------	--	----------------------------	-------------------------------

Reference 1 *Character Range 20.148 - 20.299*

há quanto tempo eu não me sento no sofá a ler o "Expresso" ou o "Sol" e não tenho uma sonequinha, há quanto tempo entra pelos fins-de-semana dentro.

<u>Node Coding</u>	Tree Nodes\Factores indutores de stress\Sobrecarga de trabalho	<u>References</u> 4	<u>Coverage</u> 3,12 %
---------------------------	---	----------------------------	-------------------------------

Reference 1 *Character Range 15.849 - 15.930*

É, porque primeiro porque é um trabalho que é feito de muita dispersão de tarefas

Reference 2 *Character Range 16.322 - 17.035*

Bom, todo o stress relacionado com o pedagógico, todo o stress relacionado com a docência, com a licenciatura quer de mestrado, as orientações do doutoramento, não é? As orientações dos mestrados, as pré-orientações dos mestrados, as situações de solicitações do exterior para participar em conferências, para ir a congressos e etc. Alguns projectos que mantenho na área, na área da intervenção, na investigação de algum modo também há os projectos de investigação. Não é só o volume de trabalho é muitas vezes a dispersão e sobretudo depois do doutoramento e com a história da orientação dos mestrados e dos doutoramentos é preciso fazer aqui uma gestão de horários que é uma coisa verdadeiramente incrível.

Reference 3 *Character Range 17.560 - 18.026*

de facto é uma coisa que me deixa, que me deixa muito muito muito angustiado, quer dizer de repente é perceber esta dispersão, a questão de cumprir prazos, de entregar documentos, de fazer a avaliação, de ler os trabalhos dos alunos para poder discutir com eles e também quando eles aparecem e é preciso telefonar, andar atrás deles em alguns casos. É gerir uma quantidade de coisas sobretudo tem muito haver mais com a dispersão do que

propriamente com o volume.

Reference 4

Character Range 18.599 - 18.850

Agora a grande questão, hoje a minha fonte de maior, fonte de stress é como é que eu vou continuar a assumir este conjunto de tarefas relacionadas com a docência e a orientação com os novos desafios e exigências que eu sei que vou ter de assumir.

Caso F

Document

Entrevista realizada a 22-01-09

Total References 4

Node Coding	Tree Nodes\Factores indutores de stress\Realização de tarefas familiares	References 2	Coverage 3,31 %
--------------------	---	---------------------	------------------------

Reference 1

Character Range 3.790 - 3.931

e é preciso gerir muito bem o dia-a-dia, é um esforço grande ter que gerir, ter que gerir as obrigações da carreira e o dia-a-dia da família.

Reference 2

Character Range 5.235 - 6.157

momentos altos como por exemplo o doutoramento em que tinha um e que o segundo veio durante o percurso do doutoramento portanto para que eles não sentissem, portanto quando defendido doutoramento já tinha dois pequenos, senti muito a nível, a nível pessoal, digamos que me saiu muito do corpo, tentar tirar, fazer o dia-a-dia normal sem eles sentirem, os mesmos ritmos, os mesmos horários, o que implica parar de trabalhar quando as coisas estão a render e quando as coisas estão a produzir é preciso parar porque é preciso ir buscar ao infantário, é preciso levar, há horários a cumprir com eles e só depois da vida pessoal está toda organizada e toda arrumada, portanto quando as crianças já estão a dormir novamente é que se retorna muitas vezes e sinto isso cada vez mais, é que se retoma novamente mais um último turno de trabalho, portanto durante a dia as coisas estão a ter muitos turnos de trabalho diferentes.

Node Coding	Tree Nodes\Factores indutores de stress\Sobrecarga de trabalho	References 2	Coverage 5,76 %
--------------------	---	---------------------	------------------------

Reference 1

Character Range 9.565 - 9.965

Nos últimos tempos sem dúvida. Nos últimos tempos sem dúvida porque, as dissipações são tantas, a carga de trabalho é tanta em termos de dispersão de actividade aqui, portanto neste momento não é só a actividade de docente a vários níveis obviamente que eu no meu caso como diferentes disciplinas, disciplinas ao nível do 1ºciclo, disciplinas ao nível do 2ºciclo.

Reference 2

Character Range 10.435 - 11.883

todas as tarefas académicas que lhes são exigidas, as organizações de todas as espécies, a investigação, os congressos, há determinado de facto, determinadas alturas em que é uma fonte muito grande de stress tentar cumprir os prazos todos, depois há alturas em que os prazos se acumulam, são diferentes prazos para combater na mesma altura pronto para terminar na mesma altura e o dia não chega para tudo e de facto neste momento é o dia e é às vezes muitas vezes parte da noite e os fins-de-semana, eu já não me lembro de há muito tempo de não ter que não levar trabalho para casa, há sempre qualquer coisa para acabar, há sempre qualquer coisa que ficou por fazer e que deveria ter sido feita ontem ou esta semana e por tanto os fins-de-semana e as noites há sempre algo para fazer e que tem sempre que levar para casa, coisa que de facto há alguns anos atrás bem que era possível, que me era possível digamos terminar o trabalho e no dia seguinte retomá-lo sem ser assim naqueles momentos digamos naqueles picos, em termos de alguma tarefa muito específica fazia um período entre as tarefas, entre os pontos mais altos, conseguia de facto terminar o trabalho e poder não trabalhar sempre. Hoje em dia as solicitações são tantas que nós temos das diferentes áreas, há sobretudo uma dispersão muito de tarefas e de funções que somos chamados a dar resposta e isso de facto faz com que o tempo não chegue.

Coding Summary Report – Articulação trabalho/família

Project: Dissertação
Generated: 20-10-2009 20:34

Caso B Document

Entrevista realizada a 15-12-08

Total References 7

<u>Node Coding</u>	<u>Tree Nodes\Articulação</u>	<u>References</u>	<u>Coverage</u>
	trabalho-família\Compensação	1	0,93 %

<u>Reference</u>	<u>Character Range</u>
1	17.238 - 17.480

Uma pessoa acaba sempre por se adaptar também acredito que é preciso ter sorte em ter uma família plástica o suficiente para amortecer, o que eventualmente possa enfim, ter a sorte, penso que é o caso, que aquilo que vem também é amortecido.

<u>Node Coding</u>	<u>Tree Nodes\Articulação</u>	<u>References</u>	<u>Coverage</u>
	trabalho-família\Conflito trabalho/família	2	1,99 %

<u>Reference</u>	<u>Character Range</u>
1	20.210 - 20.338

Digamos que as coisas minoram, aparecem sempre mas nada que gera-se desorganização, sei lá uma discussão de um dia para o outro.

<u>Reference</u>	<u>Character Range</u>
2	21.107 - 21.496

Ah! É sim, sei lá. Estou me a lembrar ainda há pouco tempo tive uma coisa a uma determinada hora que me fez ir buscar o meu filho e tava com ele à noite e trazia-o e entretanto ele adormeceu. Ele também não estava muito bem, até que vomitou no caminho. Aquilo que eu estava a fazer era para não abdicar de uma tarefa de trabalho a fazê-lo sacrificar o estar em casa a descansar, o trazê-lo

<u>Node Coding</u>	<u>Tree Nodes\Articulação</u>	<u>References</u>	<u>Coverage</u>
	trabalho-família\Extravasamento (spillover)	3	2,77 %

<u>Reference</u>	<u>Character Range</u>
1	16.571 - 16.859

Mas assim objectivamente a questão se às vezes tenho de levar daqui factores de stress para casa e isso às vezes prejudique, penso que sim, não é? Porque há menos disponibilidade de conversar, fico mais sisudo, mais aborrecido, menos disponível para brincar, acho que tem consequências.

<u>Reference</u>	<u>Character Range</u>
2	16.982 - 17.238

Não de grande impacto, aquela coisa que no final do dia pode ter o impacto de brincar menos um bocadinho, de falar menos um bocadinho mas nunca ao ponto também de achar que isso dê origem a qualquer turbulência que depois não possa ser resolvida, não é?

<u>Reference</u>	<u>Character Range</u>
3	20.822 - 20.997

Sim. Às vezes luto um bocado porque às vezes arrasto e quando percebo que estou a arrastar as coisas para dentro, não é? Mas no geral sente que é capaz? Sim, penso que sim.

<u>Node Coding</u>	<u>Tree Nodes\Articulação</u>	<u>References</u>	<u>Coverage</u>
	trabalho-família\Segmentação	1	0,24 %

<u>Reference</u>	<u>Character Range</u>
1	20.657 - 20.720

Penso que sim. Uma coisa é o trabalho outra coisa é família.

Caso D Document

Entrevista realizada a 17-12-08

Total References 9

<u>Node Coding</u>	<u>Tree Nodes\Articulação</u>	<u>References</u>	<u>Coverage</u>
	trabalho-família\Compensação	1	1,95 %

<u>Reference</u>	<u>Character Range</u>
1	6.518 - 6.824

porque a família é sempre o nosso porto de abrigo não é? É sempre com eles que normalmente temos as coisas melhores e as piores e desabafamos e por isso aquilo que a pessoa contém durante o dia no local de trabalho chega a casa já não consegue aguentar mais e descarrega. A vida em casa também não é fácil.

Node Coding	Tree Nodes\Articulação	References	1	Coverage	1,53 %
	trabalho-família\Conflito baseado na tensão				

<i>Reference</i>	<i>1</i>	<i>Character Range</i>	<i>7.317 - 7.556</i>
<p>Estando sempre com depressões, esgotamentos, já tive vários é um bocado assim, portanto pondo-me sempre para trás em último plano vou conseguindo mas sem paciência as coisas vão rolando mas não como eu gostaria que fosse pronto não sei.</p>			

Node Coding	Tree Nodes\Articulação	References	5	Coverage	6,85 %
	trabalho-família\Conflito trabalho/família				

<i>Reference</i>	<i>1</i>	<i>Character Range</i>	<i>6.924 - 7.137</i>
<p>Não, sinto que não consigo de maneira nenhuma. Também eu sou muito exigente, muito perfeccionista acho que estou sempre a falhar em qualquer lado então na família mais do que no trabalho. Para mim é muito difícil.</p>			

<i>Reference</i>	<i>2</i>	<i>Character Range</i>	<i>8.905 - 9.080</i>
<p>Ora bem, do trabalho para a família sim mas da família para cá já nem tanto pronto a não ser que seja alguma coisa assim muito grave que tenha acontecido mas vai-se gerindo.</p>			

<i>Reference</i>	<i>3</i>	<i>Character Range</i>	<i>9.340 - 9.544</i>
<p>É complicado gerir a situação. Ora diga lá outra vez. Alguma vez percepcionou que os constrangimentos do trabalho estavam a afectar a sua vida/relação familiar? Sem dúvida, acaba por estar tudo encadeado.</p>			

<i>Reference</i>	<i>4</i>	<i>Character Range</i>	<i>11.848 - 12.071</i>
<p>tudo aquilo que a pessoa durante o dia conseguiu fazer de conta que estava tudo bem chega a casa já não tem paciência portanto é capaz de dar um berro de dizer as coisas de uma forma agressiva que não tem nada a ver comigo</p>			

<i>Reference</i>	<i>5</i>	<i>Character Range</i>	<i>12.085 - 12.343</i>
<p>neste momento eu já nem consigo evitar e depois estou sempre com o problema das horas, vamos para a cama que amanhã tem que se levantar cedo mas não é só o amanhã ter que se levantar cedo é o eu ter que ir trabalhar e esse tipo de coisas é o meu dia-a-dia.</p>			

Node Coding	Tree Nodes\Articulação	References	2	Coverage	2,61 %
	trabalho-família\Extravasamento (spillover)				

<i>Reference</i>	<i>1</i>	<i>Character Range</i>	<i>6.087 - 6.425</i>
<p>Não consigo por duas razões, por um lado levo sempre trabalho para casa, não consigo no tempo que tenho aqui fazer tudo aquilo que tenho para fazer por outro lado eu sou uma pessoa muito emotiva, muito sensível portanto pronto tenho algum problema no trabalho e não consigo chegar a casa e esquecer esse problema e fico a remoer, a remoer</p>			

<i>Reference</i>	<i>2</i>	<i>Character Range</i>	<i>6.446 - 6.517</i>
<p>pois acabo por é triste dizer isso mas acabo por descarregar na família</p>			

Caso C	Document
---------------	-----------------

Entrevista realizada a 17-12-08

Total References **3**

Node Coding	Tree Nodes\Articulação	References	1	Coverage	1,97 %
	trabalho-família\Extravasamento (spillover)				

<i>Reference</i>	<i>1</i>	<i>Character Range</i>	<i>7.499 - 7.774</i>
<p>Sei que às vezes posso falar "Despacha-te" ou "Tenho pressa" tento ao máximo ter calma possível para as minhas filhas e para o meu marido. Acho que não sou capaz totalmente mas tento ao máximo que isso não influencie o meu estado normal com as minhas filhas e o meu marido.</p>			

Node Coding	Tree Nodes\Articulação	References	2	Coverage	1,84 %
	trabalho-família\Segmentação				

<i>Reference</i>	<i>1</i>	<i>Character Range</i>	<i>11.368 - 11.382</i>
------------------	----------	------------------------	------------------------

Sim, sempre.

Reference 2

Character Range 13.144 - 13.386

Embora seja muito stressada no trabalho tento ao máximo na família não ser stressada, tento deixar tudo que seja problemas do trabalho aqui neste gabinete embora ele seja pequeno acho que consegue arrecadar consegue conter todo o meu stress.

Caso A

Document

Entrevista realizada a 4/03/09

Total References 3

Node Coding	Tree Nodes\Articulação	References	Coverage
	trabalho-família\Conflito trabalho/família	1	0,78 %

Reference 1

Character Range 14.499 - 14.681

Pois é um bocadinho isso. Afectam nessa medida de não ter o tempo que necessito e depois não dedicar tempo a determinadas coisas da família mas é só um bocadinho, nada de complicado.

Node Coding	Tree Nodes\Articulação	References	Coverage
	trabalho-família\Extravasamento (spillover)	1	1,31 %

Reference 1

Character Range 10.968 - 11.274

Menos disposição, menos paciência, não é? Menos paciência com a família, uns gritos mais ou menos, um bocado isso de estar impaciente e não ter pachorra para haver aquela comunicação adequada com os filhos, com o marido também se calhar um bocadinho mas nada também muito, nada muito complicado de gerir.

Node Coding	Tree Nodes\Articulação	References	Coverage
	trabalho-família\Segmentação	1	0,86 %

Reference 1

Character Range 13.866 - 14.067

Sim, sim. **Não leva para casa as "coisas" do trabalho e para o trabalho as "coisas" de casa?** Isso é inevitável. Engraçado que os problemas de casa esqueço mais facilmente, também são problemas menores.

Caso E

Document

Entrevista realizada a 18-12-08

Total References 10

Node Coding	Tree Nodes\Articulação	References	Coverage
	trabalho-família\Conflito trabalho/família	4	2,74 %

Reference 1

Character Range 26.945 - 27.262

Afecta um bocadinho, acho que sim, acho que afecta. Agora digo uma coisa acho que afecta mais as minhas relações cá dentro do que propriamente as minhas relações com a família e sobretudo afecta muito a relação com a minha mulher, com a A em situação particular de se transportarem coisas daqui para casa aí claro.

Reference 2

Character Range 35.040 - 35.197

depois há uma coisa que eles ficam muito irritados, que é trabalho na mesa da sala de jantar, não sei porquê e portanto quando os jantares se prolongam,

Reference 3

Character Range 35.428 - 35.761

desculpem eu tenho de fazer isto, não me quero deitar às 2da manhã, é o único momento mas de qualquer forma eu acho que já foi interiorizado por todos, não é? Atenção são dez e meia, chega de recreio mas acho que não é fonte de, já foi fonte de conflito, hoje já não é fonte de conflito, pronto acho que é a única.

Reference 4

Character Range 35.871 - 36.393

Sim, isso já claramente. Não são muitos mas claramente lá. Já houve momentos em que isso aconteceu, não são de facto tantos momentos quanto isso, como lhe dizia em desligo, por exemplo vou dar um exemplo, eu estou em casa e às 10horas telefona-me um colega ou telefona-me um aluno sobretudo para tratar de coisas complicadas, situações conflituais, claramente que isso afecta, assim como afecta quando alguém anda com um problema e não consegue resolver e pronto, admito que mas é muito raro.

Node Coding	Tree Nodes\Articulação	References	Coverage
	trabalho-família\Segmentação	6	4,61 %

<i>Reference 1</i>	<i>Character Range 32.883 - 32.909</i>
Sim, de alguma maneira,	
<i>Reference 2</i>	<i>Character Range 33.715 - 34.008</i>
Mas nós é possível, claramente, eu acho que distingo claramente, embora haja uma dimensão da minha vida familiar que tem muito a ver com o trabalho que tenho e com o trabalho que os outros dois membros também têm, o que obriga claramente a um processo de partilha, alguma discussão comum.	
<i>Reference 3</i>	<i>Character Range 34.772 - 34.962</i>
Sim, eu acho que ainda vou conseguindo e acho que ainda vou conseguindo, nem toda a gente consegue mas eu acho que apesar de tudo ainda vou conseguindo, ainda vou conseguindo desligar, é.	
<i>Reference 4</i>	<i>Character Range 37.336 - 37.622</i>
Fecho a porta de manhã, não tenho problema nenhum, consigo perfeitamente neste momento desligar e acabou, isso eu consigo, tenho disciplina suficiente para isso, agora são algumas vezes os problemas que afectam a A, aqui dentro, de trabalho, que acabam por ter algum efeito sobre mim.	
<i>Reference 5</i>	<i>Character Range 38.058 - 38.725</i>
Imagine que é uma situação qualquer que surge de repente, agora estou-me a lembrar, houve uma situação muito difícil, muito difícil, aí o stress funcionou quase como, quase como um motor para realizar as coisas. Penso que foi em 2007, no ano de 2007 eu tinha 7 pessoa para entregar as dissertações de mestrado e gozava de entregar isso em Junho, porque eram professores e porque estavam a evoluir na carreira e fazendo o mestrado na altura beneficiavam de 4anos e eu aí abdiquei, houve aí um período em Maio, Junho e Julho que eu vivi permanentemente para isso mas a família aí aguentou muito bem, aguentou muito bem o barco.	

<i>Reference 6</i>	<i>Character Range 41.384 - 42.156</i>
Não, já foi, cada vez menos. Já houve uma altura em que sim, houve uma altura em que aqui, hoje estou muito mais comedido, falo muito menos, sou muito menos efusivo, embora quem me conhece aqui dentro sabe que conto uma história, uma anedota, brinco um bocadinho e não sei o quê mas é completamente diferente. Hoje em dia percebo claramente que os meus colegas são meus colegas, não são meus irmãos e gosto tanto deles como se fossem irmãos mas gostando deles como se fossem irmãos e não meus irmão e pronto é por uma razão muito simples porque depois percebi claramente que algumas questões do trabalho que me doeram essa cumplicidade, que as questões do trabalho se tornavam em questões pessoais e portanto houve uma altura em que era assim, hoje claramente não.	

Caso F

Document

Entrevista realizada a 22-01-09

Total References 8

<u>Node Coding</u>	Tree Nodes\Articulação trabalho-família\Conflito trabalho/família	<u>References</u> 1	<u>Coverage</u> 2,77 %
---------------------------	--	----------------------------	-------------------------------

<i>Reference 1</i>	<i>Character Range 12.017 - 12.907</i>
Considero que às vezes afecta sobretudo naquela fase que é uma fase, uma hora um bocadinho problemática que é a hora do fim do dia, a hora do fim do dia em que nós em que pelo menos eu chego a pensar naquilo que ainda tenho de fazer a do ponto de vista profissional naquele dia, portanto ainda estou a equacionar o que tenho de fazer depois das crianças estarem todas deitadas e o horário de chegar a casa, não atrasar, fazer o jantar dar-lhes banho antes do jantar ver se está tudo bem para a escola no dia seguinte de os deitar e recomeçar, confesso que há alturas em que a paciência já não é muita e portanto eles têm que andar, acabando por sujeitá-los também muito ao nosso ritmo é preciso fazer isto, ainda falta aquilo, ver os horários, tamos a chegar, é um bocado recorrente a ideia de às vezes mostro-lhes um bocado, eu sentir que estou/estamos atrasados sempre para alguma coisa,	

<u>Node Coding</u>	Tree Nodes\Articulação trabalho-família\Extravasamento (spillover)	<u>References</u> 3	<u>Coverage</u> 2,26 %
---------------------------	---	----------------------------	-------------------------------

<i>Reference 1</i>	<i>Character Range 13.773 - 13.852</i>
andam um bocadinho, como diz a expressão popular "a toque de caixa" (risos).	

<i>Reference 2</i>	<i>Character Range 13.892 - 14.013</i>
sinto mais com os meus filhos, a paciência para os acompanhar às vezes com um ritmo mais acelerado do que devia penso eu.	

Penso que é mais fácil sobretudo quando andamos mais sobrecarregados de trabalho não desligamos completamente e isso de facto é, ultimamente é um bocado impossível não desligar completamente mas nos momentos em que chego a casa e estou com eles à partida é assim, embora ande lá por trás a pairar aquilo que tenho que fazer e que ainda está pendente, portanto não se desliga completamente mas não em termos de interferência e em termos de um interferir de modo grave ou penalizante no outro aí pelo menos tento.

Node Coding Tree Nodes\Articulação
trabalho-família\Segmentação

References 4

Coverage 6,62 %

São, são distintos. São bem distintos, são dois mundos que nos complementam e que sinto que obviamente não posso prescindir num de um nem de outro, até porque o trabalho é obviamente que não posso prescindir até porque está na base da nossa sobrevivência, não é? Portanto já é algo que é dado como adquirido, como natural, não é? O trabalho portanto importa estar lá e estar com gosto e dedicar tudo aquilo que se deve dedicar, obviamente não esquecendo que é um trabalho, que é uma profissão e portanto para mim desse ponto de vista tem limites, não levo as coisas de modo a quando digo exacerbar, não é? Não quer dizer que não leve as coisas ao máximo dentro daquilo que estou a fazer, que levo e que tenho essa noção mas tento que também não interfira e que não choque com o outro. O outro mundo, é o nosso mundo pessoal e que no fundo é a razão, para mim é a razão de ser obviamente que assim prescindiria penso que o trabalho nós em circunstâncias últimas podemos equacionar alguma alternativa, no caso da família não, não ponho essa hipótese, mas são coisas muito diferentes.

Tento que sim. Tento que elas não interfiram ao ponto de uma não digo anular a outra mas interferir substancialmente naquilo que é o importante e o cerne da outra, ou seja do ponto de vista familiar

Essa preocupação ela vai, ela sobe um bocadinho do digamos das rotinas e do desenrolar do dia-a-dia das tarefas, da própria organização do dia-a-dia, portanto não a preocupação agora vou-me dedicar este fim-de-semana, este tempo para a família ou este tempo para o trabalho não, não penso, não vejo assim de uma forma digamos muito premeditada, vejo mais e portanto estando no tempo das aulas os ritmos impõem um determinado desenvolvimento quer o tempo que estamos com a família quer o tempo que estamos no trabalho, que estamos em férias ou estamos em fim-de-semana,

portanto é um bocadinho digamos flutuante em função dos ritmos e do desenrolar da vida familiar e da vida profissional, não de um forma muito estruturada, em que eu decido agora vou-me dedicar à família ou agora vou-me dedicar ao trabalho.

Coding Summary Report – Estratégias de articulação trabalho/família

Project: Dissertação
Generated: 20-10-2009 19:13

CasoB Document

Entrevista realizada a 15-12-08

Total References 9

Node Coding	Tree Nodes\Estratégias de articulação trabalho-família\Alteração das regras de funcionamento	References 6	Coverage 3,57 %
--------------------	---	---------------------	------------------------

<i>Reference</i> 1	<i>Character Range</i> 8.016 - 8.137
--------------------	--------------------------------------

também é tentar habituar sair a horas, é uma coisa que tentamos fazer, 5horas eu ou a minha mulher tamos a ir buscá-lo,

<i>Reference</i> 2	<i>Character Range</i> 13.213 - 13.369
--------------------	--

que cada vez mais eu estou a interiorizar uma coisa, que é a partir daquela hora do dia tem que ser família agora, senão vou chegar à noite e mais uma vez.

<i>Reference</i> 3	<i>Character Range</i> 22.065 - 22.150
--------------------	--

Agora estou a tentar introduzir essas rotinas mais de olhar para o relógio, não é?

<i>Reference</i> 4	<i>Character Range</i> 22.485 - 22.663
--------------------	--

Vou tentar não começar a marcar coisas, já estou na fase que sou eu a chatear a minha mulher para não marcar coisas ao Sábado para termos realmente o fim-de-semana com espaço.

<i>Reference</i> 5	<i>Character Range</i> 23.239 - 23.401
--------------------	--

a meu ver é importante essa estratégia que agora queremos usar, que é Sábados e Domingos não marcamos absolutamente nada, já tivemos que acabar com o possível.

<i>Reference</i> 6	<i>Character Range</i> 24.692 - 24.915
--------------------	--

À noite tento não receber telefonemas para não ficar muito tempo a falar de trabalho e no espaço do quarto mesmo de repente estar deitado na cama mesmo e estar a falar sobre quais são os compromissos para o dia seguinte.

Node Coding	Tree Nodes\Estratégias de articulação trabalho-família\Existência de apoios	References 1	Coverage 1,50 %
--------------------	--	---------------------	------------------------

<i>Reference</i> 1	<i>Character Range</i> 18.309 - 18.698
--------------------	--

É, eu penso que sim mas a família, é muito importante o tipo de família, eu acho que tenho mesmo a sorte de que a minha mulher gere muito bem as coisas sobra imenso para ela e para o meu filho e é a sorte, para agora (risos). Tem sido possível de gerir mas também acredito que a capacidade mas também reconheço que a minha mulher tem uma capacidade muito acima da média para gerir isto.

Node Coding	Tree Nodes\Estratégias de articulação trabalho-família\Organização das tarefas de casa	References 2	Coverage 0,44 %
--------------------	---	---------------------	------------------------

<i>Reference</i> 1	<i>Character Range</i> 24.382 - 24.444
--------------------	--

A principal mesmo é trabalhar com calendário, tentar mesmo,

<i>Reference</i> 2	<i>Character Range</i> 25.536 - 25.587
--------------------	--

Confesso que procuramos estar juntos nas férias.

Caso D Document

Entrevista realizada a 17-12-08

Total References 5

Node Coding	Tree Nodes\Estratégias de articulação trabalho-família\Alteração das regras de funcionamento	References 1	Coverage 0,64 %
--------------------	---	---------------------	------------------------

Reference 1 Character Range 12.437 - 12.537

Quando saio daqui tento respirar fundo e dizer assim "Agora vou desligar quando chegar a casa..."

Node Coding Tree Nodes\Estratégias de articulação trabalho-família\Existência de apoios **References** 4 **Coverage** 4,58 %

Reference 1 Character Range 7.621 - 7.835

Tenho a sorte de ter um marido que me ajuda muito, que desistiu um bocado de ir tão longe na carreira profissional dele para me ajudar e portanto entre um e outro acabamos por conseguir que as coisas corram bem.

Reference 2 Character Range 10.533 - 10.723

é o meu marido que vai às compras com eles, é o meu marido que tem ido com eles levá-los às festas buscá-los às festas tem sido assim é muito raro eu ter um bocadinho para estar com eles.

Reference 3 Character Range 13.230 - 13.393

É isso entre mim e ele sempre que quando preciso mais dele é ele que fica mais com as crianças, quando precisa ele fico eu, não sei o que lhe hei-de dizer mais.

Reference 4 Character Range 14.563 - 14.713

pronto o pai acompanha-os naquilo que eu digo olha faz-me um favor, olha agora eu preciso de fazer qualquer coisa e tu ficas aí com eles.

Caso C

Document

Entrevista realizada a 17-12-08

Total References 4

Node Coding Tree Nodes\Estratégias de articulação trabalho-família\Alteração das regras de funcionamento **References** 1 **Coverage** 1,09 %

Reference 1 Character Range 13.531 - 13.683

Mas ponho sempre um horário de saída do trabalho de forma a que nem prejudique o trabalho nem prejudique o seio familiar.

Node Coding Tree Nodes\Estratégias de articulação trabalho-família\Existência de apoios **References** 1 **Coverage** 0,92 %

Reference 1 Character Range 9.686 - 9.814

ando numa roda viva, todos os dias levar a minha filha buscar para comer onde a outra está que é na minha mãe para estar com ela.

Node Coding Tree Nodes\Estratégias de articulação trabalho-família\Organização das tarefas de casa **References** 2 **Coverage** 1,31 %

Reference 1 Character Range 11.956 - 12.037

Sim, tenho ao máximo, há um tempo das nove ao meio dia estou aqui normalmente.

Reference 2 Character Range 12.208 - 12.309

de resto há um tempo específico para estar aqui e um tempo específico para estar com a minha família.

Caso A

Document

Entrevista realizada a 4/03/09

Total References 4

Node Coding Tree Nodes\Estratégias de articulação trabalho-família\Alteração das regras de funcionamento **References** 2 **Coverage** 2,15 %

Reference 1 Character Range 18.228 - 18.361

Aqui uma estratégia é tornar as pessoas, a família digamos mais responsáveis, não é? Das suas actividades,

das suas próprias tarefas

Reference 2

Character Range 20.337 - 20.705

Portanto é um bocadinho isso, é um bocadinho isso, dar também competências à família de saber viver em conjunto, de saber viverem grupo, que não é fácil mas não há como ensinar essas coisas e lá está quando as personalidades depois facilitam ou dificultam essa tarefa, no meu caso tenho elementos que dificultam e outros que nem tanto é um bocadinho assim, pronto.

Node Coding	Tree Nodes\Estratégias de articulação trabalho-família\Existência de apoios	References 2	Coverage 3,87 %
--------------------	--	---------------------	------------------------

Reference 1

Character Range 8.074 - 8.334

uma forma de gerir é ter o background que é de avós, mais do lado da minha sogra, que foi sempre um apoio e depois e agora de uma empregada que sobretudo ao nível das refeições e isso tudo consegue pôr a casa a marchar, digamos e estar tudo a funcionar.

Reference 2

Character Range 20.726 - 21.371

tenho o apoio da família que é importante sobretudo nas primeiras fases da vida dos filhos, eles não podem estar sozinhos em casa e o facto de não poderem estar sozinhos isso exige a presença de alguém, portanto ou é a família ou no meu caso foram os avós sobretudo a avó paterna e/ou empregados, pronto de facto agora mais recentemente a avó paterna está a ficar mais velha e a escola também é um bom apoio, eles também sempre tiveram nas escolas com actividades e essas coisas mesmo assim ainda nós tivemos um papel muito importante nas actividades extras, o desporto que eles fazem foi procurado por nós e portanto não foi dentro da escola.

Caso E

Document

Entrevista realizada a 18-12-08

Total References 8

Node Coding	Tree Nodes\Estratégias de articulação trabalho-família\Alteração das regras de funcionamento	References 3	Coverage 1,80 %
--------------------	---	---------------------	------------------------

Reference 1

Character Range 28.289 - 28.664

a minha estratégia de gestão é simples, eu chego aqui ao gabinete, fecho a porta, desligo a luz e não existo para ninguém, quer dizer, se tenho algum aluno marcado, as pessoas já sabem porque me telefonam, não adianta dizer ó professor eu não o vi no gabinete, pois mas eu estava, eu estou no gabinete, está patente mas às vezes é assim que resolvo, que resolvo a questão.

Reference 2

Character Range 44.304 - 44.439

Em segundo lugar eu acho que são estratégias pessoais, o que à pouco falava do desligar, chegar a casa e dizer assim, acabou, não é?

Reference 3

Character Range 44.510 - 44.875

Por outro lado, relativamente ao trabalho envolver-me, nunca me envolver em situações que ultrapassam o limite da barreira isto é, os problemas que eu hoje posso ter cá dentro no grupo, não tenho que criar problemas, porque aqueles problemas que mais me afectam eram os problemas de natureza pessoal, não eram os problemas de outras áreas, não eram problemas.

Node Coding	Tree Nodes\Estratégias de articulação trabalho-família\Existência de apoios	References 3	Coverage 1,48 %
--------------------	--	---------------------	------------------------

Reference 1

Character Range 8.669 - 8.745

é verdade que quando a T era novinha a grande fonte de apoio era os avós.

Reference 2

Character Range 9.402 - 9.572

Agora os avós estão mais velhos, a gente sobrecarrega-os menos, há a irmã mais velha que de facto acaba por ocupar um papel muito importante em torno da educação do J.

Reference 3

Character Range 29.929 - 30.397

não tem afectado por causa desse suporte, por causa dos sogros, são nossos vizinhos, os pais da A, depois a T e a F. E isso de facto é uma retaguarda verdadeiramente fantástica, portanto estou perfeitamente descansado quanto a isso. Mas eu acho que tem sobretudo a ver com isso, se não tivesse essa gente eu acho que a resposta não era tem dias, seria muito complicado, não sei nem pensar, não sei conceber a vida sem eles, sem o apoio fundamental que

eles têm dado.

<u>Node Coding</u>	Tree Nodes\Estratégias de articulação trabalho-família\Organização das tarefas de casa	<u>References</u>	2	<u>Coverage</u>	1,30 %
---------------------------	---	--------------------------	----------	------------------------	---------------

Reference 1 *Character Range 44.190 - 44.302*
Em primeiro lugar usar a agenda e usar a agenda de uma forma efectiva, não é? Essa é a primeira grande questão.

Reference 2 *Character Range 46.465 - 46.984*
é não criar, não deixar criar situações para que este tempo seja e portanto é um bocadinho demarcar, organizar-me também aqui desse ponto de vista, por saber que cada vez que tenho menos tempo livre, que tenho e neste tempo livre e é no tempo que está determinado é um tempo que está digamos é quase uma gestão burocrática da minha vida, mas o tempo livre que tenho é o tempo livre e sou eu que decido que é o tempo livre e não são os outros a decidirem é uma questão um bocadinho burocrática mas paciência é a minha.

Caso F	Document
---------------	-----------------

Entrevista realizada a 22-01-09

Total References 2

<u>Node Coding</u>	Tree Nodes\Estratégias de articulação trabalho-família\Alteração das regras de funcionamento	<u>References</u>	2	<u>Coverage</u>	3,15 %
---------------------------	---	--------------------------	----------	------------------------	---------------

Reference 1 *Character Range 26.665 - 27.320*
Em primeiro lugar uso o bom senso que eu acho que o bom senso, o bom senso é um fiel da balança muito grande e acho que podemos chamar aqui bom senso equilíbrio pronto acho que isso tem de ser norteador, norteador de alguma coisa, norteado desta conjugação toda de papéis e portanto neste sentido nem uma coisa, nem uma coisa nem outra estarem digamos entrarem, como é que eu me hei-de fazer entender de uma forma a parte desgovernada e depois do outro lado portanto as estratégias é uma tentativa, primeiro de organização acho que aqui a organização tem de ser fundamental, sobretudo a organização a nível mental e eu normalmente não me costumo esquecer

Reference 2 *Character Range 28.849 - 29.206*
por exemplo para os miúdos, para eles saberem que também devem ter regras, organização, em casa eles têm as tarefas deles, as tarefas definidas, aquilo que têm de fazer antecipadamente, eles têm de saber as datas dos testes, uma grelhazinha com os testes, conjugando com todos estes pontos da vida familiar para não para não sermos apanhados de surpresa.